**Информация**

**по Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»**

**СЛАЙД 1** 1 января 2015 года вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет), принятый с **СЛАЙД 2 целью** повышения эффективности хозяйствования, обеспечения надлежащих условий труда в организациях, повышения качества работ, услуг, совершенствования работы по подбору и расстановке руководящих кадров.

**СЛАЙД 3** Согласно требованиям Декрета основными **критериями оценки работы руководителя**, а значит и его **прямыми обязанностями** являются: обеспечение исполнительской и трудовой дисциплины, содержание зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии  с установленными требованиями, обеспечение надлежащих условий труда работников, закрепление в должностных инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению регламентов и нормативов при выполнении работ, оказании услуг, требований при выполнении работ, услуг, а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника.

**СЛАЙД 4** С целью выполнения предъявляемых к руководителю требований декретом предусматривается наделение руководителей организаций дополнительными правами.

**Руководители могут**:

1. Устанавливать работникам, не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера. Источниками таких выплат является прибыль или средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет.

Размер дополнительных выплат стимулирующего характера не ограничен.

При принятии руководителем организации решения об установлении в организации указанных выплат работникам, данное решение закрепляется в соответствующем локальном нормативном правовом акте организации с указанием критериев оценки исполнительской и трудовой дисциплины работников.

2. Изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее, чем за семь календарных дней.

3. Применять самостоятельную меру дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера: ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50% согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и др. (на срок до 12 месяцев).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (т.е. лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до двенадцати месяцев, замечание, выговор или увольнение). Кроме того, к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

4. Незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

5. Расторгать трудовой договор с работником в случае нарушения работником исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

Необходимо закрепить в должностных инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению регламентов и нормативов при выполнении работ, оказании услуг, требований к выполнению работ, услуг, а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника.

6. Удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, но не более 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

**СЛАЙД 5** Для руководителя организации является **грубым нарушением трудовых обязанностей** и влечет безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности не обеспечениевыполнения им следующих требований:

- не обеспечение выполнения требований по содержанию зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями;

- не закрепление в должностных инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению регламентов и нормативов при выполнении работ, оказании услуг, требований к выполнению работ, услуг, а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника;

- сокрытие (подмена) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий;

- нарушение порядка назначения на должность, предусмотренного Декретом, выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию;

- иные противоправные действия (бездействие) руководителя организации, установленные законодательными актами.

В приказе нанимателя об увольнении, и в трудовой книжке работника должно быть указано действительное основание увольнения за виновные действия.

**СЛАЙД 6** Трудовые договоры могут быть расторгнуты нанимателем досрочно **по дискредитирующим обстоятельствам**.

**СЛАЙД 7** - неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

- прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

- совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

- нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

- иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с настоящим Декретом и иными законодательными актами.

**СЛАЙД 8** Установлен **запрет на назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам**, в течение пяти лет после такого увольнения на должности руководителей, включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов, а также на должности заместителей этих руководителей.

В течение пяти лет после увольнения по дискредитирующим обстоятельствам порядок назначения таких лиц на руководящие должности осуществляется в любую организацию независимо от ее организационно-правовой формы при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского исполкома, на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение в порядке, предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь.

Декретом определен порядок назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам.

Следует обратить внимание, что любой наниматель вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение 5 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.