

**Дополнительный комментарий
к Декрету Президента Республики Беларусь
от 15 декабря 2014 г. № 5
«Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам
организаций» (далее – Декрет № 5)**

Проанализировав поступившие вопросы, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь дополнительно разъясняет.

По подпункту 3.3 пункта 3 Декрета № 5

Подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Таким образом, введена новая мера дисциплинарного взыскания, в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, которая может применяться к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину.

При этом следует отметить, что в Декрете № 5 применен подход, согласно которому при принятии нанимателем решения о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания, предусмотренной подпунктом 3.3 пункта 3, можно его лишить полностью или частично, к примеру, премии за совершенный проступок на предстоящий (будущий) период работы.

В указанном случае нанимателю следует соблюдать установленный Трудовым кодексом Республики Беларусь порядок применения мер дисциплинарного взыскания (статьи 198-204 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом в приказе о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев следует указать конкретную выплату стимулирующего характера, которой работник частично или полностью лишается.

К примеру, в соответствии с подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» применить к Иванову Ивану Петровичу, слесарю 5 разряда механосборочного цеха, меру дисциплинарного взыскания в виде лишения на 20% установленного

по контракту повышения тарифной ставки (и (или) ежемесячной премии) на 3 месяца (февраль – апрель 2015 года).

Согласно статье 63 Трудового кодекса Республики Беларусь формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Таким образом, непосредственно в локальных нормативных правовых актах организации определяется оплата труда работников, включая дополнительные выплаты стимулирующего характера, а также условия их выплаты.

Нормы Декрета № 5 направлены на усиление требований к руководящим кадрам и работникам организаций и не изменяют сложившиеся в правоприменительной практике подходы к определению условий начисления и выплаты премии как разновидности выплаты стимулирующего характера. При этом закрепленные в локальных нормативных правовых актах организаций условия снижения (не начисления) премий, в том числе, если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания, продолжают действовать.

Следовательно, право выбора меры дисциплинарного воздействия по-прежнему принадлежит органу, уполномоченному применять соответствующее решение. При выборе меры дисциплинарного воздействия, как и ранее до вступления в силу Декрета № 5, должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

По порядку внесения записей в трудовые книжки

Сохраняется подход, согласно которому записи об основаниях прекращения трудового договора (контракта) производятся в трудовой книжке в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Республики Беларусь или иных законодательных актов (Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь»).

При увольнении по новым основаниям увольнения, предусмотренным Декретом № 5, следует ссылаться на соответствующий структурный элемент Декрета № 5 (к примеру, подпункт 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об

усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»), до их внесения в Трудовой кодекс Республики Беларусь.

По расторжению трудового договора по инициативе нанимателя

Обращаем внимание, что в силу нормативных предписаний статьи 46 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5, с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, следует рассматривать как расторжение трудового договора по инициативе нанимателя. При этом увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

Вышеуказанные нормы Трудового кодекса Республики Беларусь и Декрета № 5 следует учитывать при увольнении работников по инициативе нанимателя.

До внесения изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, в части его дополнения новым основанием увольнения, при увольнении работника по основанию, указанному в подпункте 3.5 пункта 3 Декрета № 5, применяются порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, предусмотренные частью второй статьи 43 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный статьей 199 Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом до применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основанию, указанному в подпункте 3.5 пункта 3 Декрета № 5, наниматель обязан провести проверку допущенных работником нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской).