



**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможнаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

19.03.2015 № 6-1-1/114

На № _____ ад _____

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

Федерация профсоюзов Беларуси

О разъяснении вопросов применения
Декрета Президента Республики
Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5

Во исполнение поручения Совета Министров Республики Беларусь от 20 февраля 2015 г. № 30/531-4 в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь в пределах компетенции рассмотрено ваше обращение относительно вопросов применения отдельных норм Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5). Сообщаем следующее.

По вопросу 1.

Подпунктом 3.2 пункта 3 Декрета № 5 определен минимальный срок предупреждения об изменении существенных условий труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами.

Таким образом, полагаем, что в коллективном договоре может быть установлен более продолжительный срок для уведомления об изменении существенных условий труда, поскольку указанные условия не будут ухудшать правовое положение работников по сравнению с законодательством о труде.

По вопросу 2.

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.

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.**

В комментариях к Декрету № 5, подготовленных Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и размещенных на официальном сайте Министерства, отмечено, что к дополнительным выплатам стимулирующего характера при реализации подпункта 3.3 пункта 3 Декрета № 5 следует относить, в том числе премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50%, устанавливаемое на основании подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» работникам, с которыми заключаются контракты.

Что касается непосредственно подпункта 3.1 пункта 3 Декрета № 5, то руководители могут устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решениями собственника имущества организации или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера.

Данные выплаты носят целевой характер – т.е. осуществляются в отношении работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и выплачиваются нанимателем наряду с другими выплатами стимулирующего характера.

Источниками таких выплат является прибыль или средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет.

Таким образом, при применении подпункта 3.3. пункта 3 Декрета № 5 работник может быть лишен полностью или частично, в том числе и указанной выплаты.

591-30 4
24 03 15

По вопросу 3.

Следует отметить, что согласно статье 198 ТК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит **нанимателю**. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

В соответствии со статьей 364 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также ТК в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать, в том числе положения о регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда.

В связи с этим в коллективном договоре могут быть конкретизированы проступки и применяемые к ним меры дисциплинарного взыскания.

При этом, до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать **письменное объяснение работника** и, исходя из всех обстоятельств сложившейся ситуации, дать объективную оценку конкретному проступку отдельного работника.

Таким образом, по нашему мнению, в коллективном договоре могут быть конкретизированы вопросы, связанные с нарушениями производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины.

Вместе с тем, вышеуказанные нормы должны быть изложены в коллективном договоре таким образом, чтобы избежать формализма в вопросах применения мер дисциплинарного взыскания, поскольку должна даваться оценка обстоятельствам совершенного дисциплинарного проступка, а не оцениваться только факт его совершения как такового.

По вопросу 4.

Подпунктом 3.4 пункта 3 Декрета № 5 руководителю организации предоставлено **право незамедлительно отстранять** работника от работы при **выявлении допущенных им нарушений** производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

Таким образом, только в случае выявления допущенных работником нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, которые повлекли или могут повлечь причинение организации ущерба, руководитель вправе отстранить такого работника от работы **на период их устранения**.

Такой подход также предусмотрен и в законопроекте, предусматривающем приведение ТК в соответствие с Декретом № 5, который согласован Федерацией профсоюзов Беларуси без замечаний.

Учитывая, что право отстранять работника от работы предоставлено Декретом № 5 нанимателю, вопросы отстранения от работы могут быть регламентированы в коллективном договоре.

По вопросам 5 и 6.

В соответствии с ТК правом принимать решения об увольнении работников наделен наниматель. В отдельных случаях законодательство о труде требует от нанимателя соблюдения определенной процедуры увольнения.

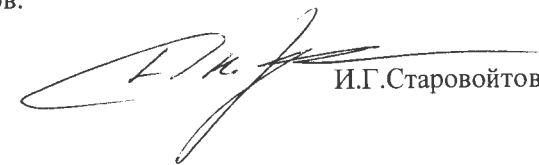
Так, в силу нормативных предписаний статьи 46 ТК, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

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

Учитывая, что нормы Декрета № 5 направлены на усиление требований непосредственно к руководящим кадрам и ответственности за принятие управленческих решений, полагаем, что включение в коллективные договоры норм об участии профсоюзов в принятии решения об увольнении работников (прежде всего, в форме согласования такого увольнения) по основаниям, указанным в пункте 6 Декрета № 5, может нивелировать степень ответственности руководителей за принятые ими решения.

Вместе с тем, учитывая, что содержание коллективных договоров определяется сторонами в пределах их компетенции, полагаем, что указанные вопросы, затрагивающие интересы работников и не ухудшающие их правовое положение, могут быть предметом коллективных переговоров.

Заместитель Министра



И.Г.Старовойтов