

**ПОВЫШЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ И ПОРЯДКА В ОРГАНИЗАЦИЯХ –
ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ (Декрет Президента Республики Беларусь
от 15 декабря 2014 г. №5 «Об усилении требований к руководящим
кадрам и работникам организаций»)**

(Материал в помощь докладчикам)

*Борись за трудовой успех, вскрывай
причины неполадок, сейчас мы
требуем от всех, чтоб в каждом деле
был порядок*

**1. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ПОРЯДКА –
ВАЖНЫЙ РЕЗЕРВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ
ПРЕДПРИЯТИЙ, ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ, РОСТА
ОПЛАТЫ ТРУДА**

Установление ответственности работников и нанимателей за результаты труда и хозяйственной деятельности – **обязательное условие нормального функционирования и государственных, и частных организаций, обеспечения дисциплины, безопасности на производстве, мотивации каждого участника производственного процесса.**

Руководством нашей страны уделяется первостепенное внимание вопросам трудовой и исполнительской дисциплины.

За последние 15 лет в этой сфере принят ряд законодательных актов (Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-з, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины", Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. N 1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины", Декрет Президента Республики Беларусь от 7 декабря 2012 г. № 9 "О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности" и др.).

Реализация данных и иных мер способствовала **сохранению и укреплению предприятий и отраслей национальной экономики, поддержанию динамичности социально-экономического развития страны, последовательному повышению уровня и качества жизни белорусских граждан.**

За период с 2005 по 2013 годы валовый внутренний продукт Беларуси увеличился в 1,5 раза при среднегодовых темпах его роста 6,6%, реальные доходы населения возросли

в 2,4 раза. По этим показателям наша страна занимала лидирующие позиции не только среди стран СНГ, но и во всем мире.

По данным ООН, в 2013 году Республика Беларусь вошла в группу стран с **высоким индексом развития человеческого потенциала**, учитывающим уровень жизни, грамотности, образованности и долголетия, заняв 53 место среди 187 государств (Россия – 57 место, Казахстан – 70).

Существенно сократился уровень **производственного травматизма**: с 1,4 потерпевших в расчете на 1 тыс. работающих в 2004 году до 0,5 в 2013 году, в 2,3 раза уменьшилась численность потерпевших на производстве в состоянии **алкогольного опьянения**.

Необходимость принятия дополнительных мер по усилению ответственности работников и руководителей предприятий в настоящее время диктуется рядом обстоятельств.

В республике всё еще ощутимы **потери рабочего времени по причинам прогулов и других нарушений трудовой дисциплины**.

Как свидетельствует статистика, если в 2005 году на данном основании **было уволено 60,7 тыс. работников**, в 2010 году – 61,9 тыс., то в 2013 году – 63,7 тыс.

Потери рабочего времени в расчете на одного занятого за последние четыре года выросли в **промышленности** с 0,4 до 0,6 дня, а в **строительстве** – с 0,9 до 1,2 дня.

Неоправданный ущерб экономике предприятий и страны в целом наносят бесхозяйственность, нерациональное использование инвестиционных ресурсов, включая бюджетные средства, нарушения технологической дисциплины, сроков монтажа оборудования, проведения технической реконструкции и модернизации объектов, неудовлетворительное, травмоопасное состояние техники, зданий и сооружений, несоблюдение установленных санитарных и технических норм, ненадлежащий порядок на территориях предприятий.

Проверкой Комитета государственного контроля установлено:

в **ОАО "Брестский электроламповый завод"** новое оборудование на сумму 1,5 млрд. руб., закупленное еще в 1990 году, до сих пор хранится на складе и открытых площадках, приходя в негодность;

в **ОАО «АФПК "Жлобинский мясокомбинат"»** с ноября 2011 года простаивает импортное оборудование стоимостью 2,2 млн. евро, приобретенное для цеха убоя птицы и переработки мяса. Только на оплату процентов за пользование кредитом мясокомбинатом уже израсходовано 2,5 млрд. руб.;

более чем на полтора года были затянуты сроки ввода в эксплуатацию **Гродненской ГЭС**, что в 2012 году привело

к недополучению запланированного экономического эффекта в размере 3,6 тыс. тонн условного топлива;

в декабре 2014 года **Могилевский ОАО "Химволокно"** остановил производство по изготовлению упаковочной пленки, налаженное в 2011 году в рамках программы импортозамещения, на складе предприятия накопился почти полугодовой запас нереализованной продукции.

Продолжает иметь место порочная практика **"пересаживания из одного руководящего кресла в другое"** некомпетентных или скомпрометировавших себя руководителей, что наносит серьезный моральный и экономический ущерб трудовым коллективам и обществу.

Нередки случаи трудоустройства бывших государственных чиновников, освобожденных от должности по дискредитирующим основаниям, как в государственные, так и частные организации, чьи интересы они ранее лоббировали.

Бывший заместитель председателя Жлобинского райисполкома Ходоренко В.В. после освобождения от должности в январе 2013 г. трудоустроился директором ЗАО **"Металлпрофпереработка"**, которому ранее покровительствовал (3 января 2014 г. в отношении В.В.Ходоренко возбуждено уголовное дело по ч.3 ст.424 УК – злоупотребление властью или служебными полномочиями).

За совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе, в июле 2013 г. был освобожден от должности глава администрации **Советского района г. Минска Пасевин Г.А.**, который в настоящее время работает директором ПРУП **"Дзержинский опытный механический завод"** (холдинг **"Амкодор"**).

Уволенный в апреле 2013 г. за содействие коммерческим структурам в заключении договоров на строительно-монтажные работы на объектах **ЖКХ генеральный директор ОУПП "Гродненское городское ЖКХ" Петрович Н.Н.** вскорости назначается начальником отдела гражданского обслуживания населения ГУПП **"Спецавто-хозяйство"**, а уже в августе 2013 г. был уволен по новым фактам злоупотребления служебным положением. С ноября 2013 г. он работает главным инженером КУП **"Гроднооблводоканал"**.

Характерные для последних лет сложности сбыта нашими предприятиями продукции и усилившаяся конкуренция на российском и западноевропейском рынках заставляют уделять самое пристальное внимание **повышению качества продукции, соблюдению технических и технологических стандартов, снижению затрат, налаживанию выпуска новых товаров.**

Конкурентоспособность белорусской экономики зависит не только от общеотраслевых условий и стратегии социально-экономического развития страны. Она складывается, прежде всего, из того, как организована работа **на конкретном рабочем месте**: насколько компетентные и грамотные решения принимаются, созданы ли оптимальные условия для эффективного труда, просматриваются ли перспективы развития организации.

На благополучие любого предприятия влияет как успешная работа руководящих кадров по повышению качества и результативности труда, так и вовлеченность работников в реализацию текущих и стратегических производственных планов.

Наведение порядка на предприятиях, предъявление принципиальных требований и к руководителям, и к работникам за соблюдение дисциплины, технических и санитарных норм, качественное выполнение своих обязанностей, бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование сырья и энергоресурсов и т. п. призваны стать **весомым резервом** повышения эффективности производства, качества выпускаемой продукции, ее конкурентоспособности, экономии материальных и финансовых средств, роста заработных плат, общего оздоровления и стабилизации работы как отдельных звеньев, так и всей экономики.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДЕКРЕТА И ИХ НАПРАВЛЕННОСТЬ

Декрет Президента Республики Беларусь "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" **создает правовую основу для реализации дополнительных мер** по повышению эффективности хозяйствования и качества продукции, обеспечению надлежащих условий труда в организациях различных форм собственности, совершенствованию работы по подбору и расстановке руководящих кадров.

Нормы Декрета нацелены на установление баланса интересов руководителя и работника, когда существует их **взаимная ответственность друг перед другом и их общая ответственность перед государством**.

Воплощение данных подходов предполагает расширение полномочий нанимателя по мотивации профессиональной активности подчиненных к соблюдению дисциплины, четкому выполнению возложенных на них обязанностей. Одновременно ужесточается персональная ответственность руководителя за результаты работы

предприятия, а также принятие предписываемых Декретом действий в отношении конкретных нарушителей дисциплины.

Основными нормами Декрета являются следующие.

Первое. На руководителей организаций всех форм собственности возлагается **персональная ответственность** за обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, должное содержание оборудования и помещений, создание необходимых и безопасных условий труда работников.

Выполнение нанимателем предъявленных к нему требований служит важным **критерием оценки его работы** и учитывается при его аттестации и принятии решения о продлении с ним контракта.

Второе. Наряду с установлением ответственности руководителей, они наделяются **дополнительными правами**, позволяющими обеспечить надлежащую производственную и трудовую дисциплину, оперативную реализацию принимаемых управленческих решений:

- **изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив работника не менее чем за семь календарных дней** (до принятия Декрета действовал месячный срок предупреждения).

Уменьшение срока предупреждения дает возможность руководителю и предприятию в целом более оперативно реагировать на меняющуюся обстановку на рынках и требования развития самого производства;

- **применять к нарушителям дисциплины, как одну из мер дисциплинарного взыскания, депремирование сроком до двенадцати месяцев** (до принятия Декрета мерами дисциплинарного взыскания являлись замечание, выговор и увольнение).

Введение данного дисциплинарного взыскания позволяет существенно повысить требовательность к кадрам за соблюдение технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, способствует неукоснительному выполнению ими своих прямых обязанностей. Депремирование применяется в отношении уже назначенных премий;

- **незамедлительно отстранять сотрудников от работы в случае совершения ими дисциплинарных проступков, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.**

Данная мера дает право руководителю незамедлительно пресекать такие действия (бездействие) работника, при этом не оплачивается период времени, в течение которого нарушитель был отстранен от работы;

– удерживать из заработной платы работника в счет возмещения ущерба, причиненного по вине работника, до трех его среднемесячных зарплат без подачи иска в суд (до принятия Декрета наниматель был вправе удерживать ущерб в размере одной среднемесячной зарплаты).

Упрощается порядок возмещения работником убытков от нанесенного им вреда, экономятся финансовые и временные издержки. За работником сохраняется право обжаловать принятое нанимателем решение в судебном порядке;

– увольнять работающих, которые допустили нарушение дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три среднемесячные заработные платы по республике (на сегодняшний день это порядка 19 млн. руб.), с одновременным уведомлением профсоюзной организации.

Такое нововведение позволяет повысить дисциплину труда и способствует формированию бережного отношения персонала к оборудованию, инструментам, использованию сырьевых и энергетических ресурсов. При этом возможность увольнения работника по такому основанию является правом, а не обязанностью руководителя;

– устанавливать работнику, не допускающему нарушений дисциплины, за счет прибыли дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера.

Это дает возможность руководителю предприятия заметно повысить весомость материального поощрения отдельных работников, безупречно выполняющих свои трудовые обязанности, и способствует достижению работающими лучших результатов.

Третье. Декретом закрепляется перечень дискредитирующих обстоятельств увольнения, в соответствии с которыми руководителем могут быть расторгнуты трудовые договоры (контракты) до истечения сроков их действия (*Перечень является исчерпывающим и включает все существующие в законодательстве основания увольнения, связанные с ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей*).

За сокрытие дискредитирующего основания увольнения работника (например, увольнение "по соглашению сторон" вместо основания "за распитие спиртных напитков на рабочем месте и в рабочее время") руководитель будет привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. Тем самым исключается возможность замалчивания случаев грубого нарушения трудовой дисциплины.

Четвертое. Введены запреты и ограничения при назначении на руководящие должности лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам. В частности, уволенным по такому основанию в течение пяти лет запрещается занимать должности, включенные в кадровые реестры Главы государства, Правительства, облисполкомов (Мингорисполкома), городских, районных исполкомов, местных администраций районов в городах, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности (кроме перечисленных выше) осуществляется только с согласия райгорисполкома, местной администрации на основании информации о кандидате (предоставления мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет).

*Подобного рода ограничения по трудоустройству для пресечения коррупции применяется в ряде государств. Например, в **Канаде и Германии** в отношении бывших госслужащих, может применяться запрет на их трудоустройство в организации, деятельность которых так или иначе связана с их предыдущим местом службы. В **Нидерландах** коррупционные действия госслужащих влекут за собой запрещение их работы в государственных организациях и потерю всех социальных льгот.*

Пятое. За нарушение предусмотренного Декретом порядка назначения на должность, выдачу кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик на руководителя накладывается дисциплинарная ответственность вплоть до увольнения. При этом лицо, назначенное на должность с нарушением требований Декрета, подлежит безусловному увольнению.

Декрет вступил в силу с 1 января 2015 г. и его требования распространяются на работников и руководителей как государственных, так и частных организаций.

Данные нововведения призваны мобилизовать имеющиеся трудовые, кадровые, организационные и управленческие резервы для достижения более высоких экономических результатов на каждом предприятии, в отрасли, регионе и стране в целом как основы повышения благосостояния населения, минимизировать последствия непростого периода, который сегодня переживает Беларусь и весь мир.

**Информационно-аналитический центр
при Администрации Президента Республики Беларусь**