**Важно знать!**

Прокуратурой района на постоянной основе осуществляется надзор за соблюдением законодательства по противодействию коррупции, в том числе регулирующего вопросы назначения на руководящую должность лиц, уволенных по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства), установленным в п.6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет №5). К числу таковых относятся, в том числе, 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 Декретом №5 и иными законодательными актами.

В соответствии с Декретом №5, назначение (перевод) лиц, уволенных ранее по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение 5 лет после такого увольнения может осуществляться только при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г.Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение.

Характеристика - это официальный документ, отражающий профессиональные, деловые и моральные качества работника, сведения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности, отношение к государственным и общественным институтам, иную информацию.

Предыдущие наниматели обязаны предоставить характеристику в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса. Характеристика должна быть оформлена согласно утвержденной форме. Запрос характеристики с предыдущего места работы при приеме работника в организацию частной формы собственности является правом этого нанимателя.

Следует помнить, что нарушение сроков выдачи характеристик, а также их выдача с недостоверными сведениями признается грубым нарушением трудовых обязанностей.

При приеме на работу в государственные органы и государственные организации запрашивать характеристику наниматели обязаны. Наниматели - государственные организации (госорганы, иные государственные организации, а также организации с долей госсобственности более 50%) при трудоустройстве нового работника на руководящую должность обязаны также запрашивать сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях. Запрос о наличии (отсутствии) сведений о правонарушениях направляется в органы внутренних дел в письменной форме либо в виде электронного документа. Эти сведения предоставляются нанимателям бесплатно.

За невыполнение выше обозначенных требований руководитель может быть привлечен к административной ответственности, установленной ч.6 ст.10.12 КоАП Республики Беларусь, санкция которой предусматривает наложение штрафа в размере от 2 до 20 базовых величин.

Если работник, ранее занимавший руководящую должность по каким-либо причинам оступился и совершил проступок, ставший основанием для его увольнения по дискредитирующим основаниям, - это вовсе не значит, что впоследующем он не сможет занимать руководящие должности. Если по своим моральным, деловым и профессиональным качествам он способен выполнять эти обязанности, то после выполнения вышеуказанных требований законодательства, его назначение может быть согласовано.

Соблюдение норм Декрета №5 направлено на повышение личной ответственности каждого работника и руководителя, с целью недопущения проступков, повлекших увольнение по дискредитирующим основаниям. Выполнить эту задачу не сложно: требуется всего лишь добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей.