**Декрет Президента Республики Беларусь от 12октября 2021 г. № 6 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»**

**ВОПРОС:**

Как должны отражаться сведения в характеристике на работника в соответствии с требованиями Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»?

**ОТВЕТ:**

Пунктом 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет) установлено, что при приеме на работу работника в государственные органы, иные государственные организации, а также организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которых находится в государственной собственности, наниматели обязаны, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них.

Форма характеристики, установленная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.10.2021 N 585 «О форме характеристики» (далее — Постановление N 585), предусматривает, что при направлении характеристики по запросу государственного органа, иной государственной организации, а также организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которой находится в государственной собственности, в пункте 8 » Участие работника в социально-общественной жизни коллектива, его взаимодействие с нанимателем, профсоюзной организацией по решению актуальных вопросов деятельности организации» в обязательном порядке отражаются сведения:

об отношении к государственным и общественным институтам, конституционному строю;

о совершавшихся действиях против порядка управления и общественной безопасности, наличии антигосударственных проявлений работника на рабочем месте.

В ходе работы работник взаимодействует с нанимателем, иными работниками, на работе он может проявлять (высказывать) или не проявлять (не высказывать) положительное или отрицательное отношение к государственным и общественным институтам, конституционному строю, совершать или не совершать действий против порядка управления и общественной безопасности, допускать или не допускать антигосударственные проявления на рабочем месте.

Отражением информации (сведений) является ее указание (наличие, отображение).

Статьей 1 Закона Республики Беларусь от 10.11.2008 N 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» понятие термина «информация» определяется как сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах.

Отметки «не имеется», «не располагаем», «не известно» свидетельствуют об отсутствии информации, а это значит, что информация не отражена и характеристика не соответствует установленной форме.

Нанимателем должно быть указано, как проявлял себя работник.

Декретом предусмотрено, что наниматели запрашивают характеристики самостоятельно без участия работников. Правовым основанием для выдачи характеристики по форме, установленной Постановлением N 585, с указанием всей необходимой информации является запрос нового нанимателя.

Принятие окончательного решения о приеме или об отказе в приеме на работу является исключительным правом нанимателя, который в соответствии с законодательством сам определяет соответствие кандидата (его квалификации, опыта работы) вакантной должности.

Прием на работу без характеристики в случаях, когда ее наличие является обязательным, не допускается, поскольку это будет нарушением порядка приема на работу.

**ВОПРОС:**

Должна ли форма характеристики, установленная постановлением № 585, использоваться во всех случаях, когда наниматель составляет на работника характеристику, в том числе по просьбе работника либо данная форма применяется только для целей Декрета № 5?

**ОТВЕТ:**

Постановление № 585 принято в целях реализации положений Декрета №  5. Соответственно, и форма характеристики, предусмотренная этим постановлением, установлена для тех случаев выдачи характеристики, которые предусмотрены Декретом № 5, то есть:

- при приеме на работу (пункт 11 Декрета № 5), а также

- при согласовании с местными исполнительными и распорядительными органами назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в течение пяти лет после такого увольнения (пункт 9 Декрета № 5).

**ВОПРОС:**

Может ли работник сам взять характеристику при увольнении и представить ее новому нанимателю?

**ОТВЕТ:**

Работник при увольнении имеет право попросить у нанимателя характеристику. Однако здесь необходимо учитывать, что правовым основанием для выдачи характеристики по форме, установленной постановлением № 585, с указанием всей необходимой информации является запрос нового нанимателя.

Поэтому новый наниматель обязан исполнить требование Декрета №  5 и запросить характеристику по установленной форме. При этом в случае необходимости оперативного решения вопроса о трудоустройстве работник может принять участие в передаче запроса и доставке характеристики новому нанимателю.

**ВОПРОС:**

Зачастую работников принимают на работу по совместительству, в том числе внутреннему. Как в данном случае нужно поступать нанимателю? Нужно ли запрашивать характеристику и у кого?

**ОТВЕТ:**

При применении законодательства о труде под местом работы понимается организация, расположенная в определенной местности.

При заключении трудового договора о работе по внутреннему совместительству работник фактически не меняет место работы. То есть место работы остается у него тем же. Следовательно, требование о представлении характеристики с предыдущего места работы на этот случай не распространяется по причине отсутствия этого предыдущего места работы.

Если же речь идет о внешнем совместительстве, то при приеме на работу внешнего совместителя в государственную организацию характеристику необходимо запрашивать. При этом предыдущим местом работы по отношению к совместительству в данном случае будет основное место работы работника. Кроме того, если основное место работы – негосударственная организация, то также потребуется запросить характеристику из государственной организации, являвшейся местом работы этого работника в течение предшествующих пяти лет.

**ВОПРОС:**

Как быть, если:

- работник ранее не работал (был учащимся, студентом, индивидуальным предпринимателем, проходил военную службу, службу и др.)?

**ОТВЕТ**:

При отсутствии у работника ранее работы по трудовому договору характеристики не запрашиваются;

- работник работал за пределами РБ?

**ОТВЕТ:**

Работа за пределами РБ не рассматривается для целей применения Декрета № 5. Характеристика запрашивается с предыдущего места работы у нанимателя в РБ;

- работник работал более 5 лет назад?

**ОТВЕТ:**

Предшествующим пятилетним сроком ограничена только необходимость получения характеристики из государственной организации (абзац третий части второй пункта 11 Декрета № 5). Что касается характеристики с предыдущего места работы (абзац второй части второй пункта 11 Декрета № 5), то обязанность запросить данную характеристику сроком не ограничена. Следовательно, запрашивать данную характеристику необходимо независимо от срока перерыва в работе;

- работник принимается на работу к последнему нанимателю?

**ОТВЕТ:**

Исходя из формулировки части второй пункта 11 Декрета № 5 о запросе характеристики с предыдущих мест работы кандидата на трудоустройство, в случае поступления работника на работу к тому же нанимателю характеристика не запрашивается и не приобщается к документам о приеме на работу.

**ВОПРОС:**

Необходимо ли запрашивать характеристику и сведения из базы данных о правонарушениях в случае перевода работника на руководящую должность в той же организации?

**ОТВЕТ:**

Нет, не требуется. Данные сведения запрашиваются только при приеме на работу.

**ВОПРОС:**

Кто выдает характеристику в случае, если собственник назначает работника на должность руководителя из одной подчиненной организации в другую?

 **ОТВЕТ:**

С учетом требований Декрета № 5 характеристика должна быть. Однако, поскольку в данном случае назначение на должность руководителя организации осуществляется одним и тем же собственником, то представляется целесообразным, что характеристику в этом случае также будет готовить собственник (например, кадровая служба собственника).

**ВОПРОС:**

Порядок приема на работу обязанных лиц, молодых специалистов, лиц, трудоустраивающихся по квоте, в счет брони?

**ОТВЕТ:**

Если законодательство предусматривает обязанность трудоустройства отдельных категорий работников, то наниматель должен исполнить это обязательство. Одновременно он должен исполнить положения Декрета № 5 и запросить характеристику.

**ВОПРОС:**

Требуется ли запрашивать характеристику при приеме на работу по срочному трудовому договору**?**

 **ОТВЕТ:**

Да, требуется. Исключение в отношении срочных трудовых договоров Декретом № 5 не предусмотрено.

**ВОПРОС:**

 Можно ли принять работника на работу, если получена отрицательная характеристика?

**ОТВЕТ:**

Общие подходы по приему на работу работников, закрепленные в Трудовом кодексе, по-прежнему сохранены. Принятие окончательного решения о приеме или об отказе в приеме на работу, как и ранее, является исключительным правом наниматель.