

Применение Декрета № 5 с учетом изменений, внесенных Декретом № 6 в вопросах и ответах.

1. Примеры, связанные с запросом характеристики:

если в течение предыдущих пяти лет **все места работы являлись негосударственными организациями**, в том числе организациями с долей собственности государства до 50 процентов, то наниматель должен запросить **одну характеристику с последнего места работы;**

если в течение этого пятилетнего периода была работа, как в **негосударственной, так и в государственной организациях**, то количество запросов зависит от того, какая организация была последним местом работы: **если государственная, то будет запрошена одна характеристика**, которая одновременно будет являться характеристикой с предыдущего места работы. Если же **последним местом работы была негосударственная организация**, то нанимателю необходимо **сделать два запроса**: по последнему месту работы (в негосударственную организацию) и в государственную организацию;

если все места работы являлись **государственными организациями**, то наниматель должен запросить **одну характеристику** с последнего места работы.

Следует отметить, что характеристики необходимо запрашивать на каждого кандидата на трудоустройство в государственную организацию независимо от того, на какую должность служащего или по какой профессии рабочего он принимается на работу.

Кроме того, в отношении кандидатов на руководящие должности в государственных организациях помимо характеристики наниматель обязан запросить в органах внутренних дел сведения из единого государственного банка о правонарушениях. Такие сведения предоставляются бесплатно.

2. 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?

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).

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

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.

4. 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?

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. 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.

5. Как быть, если:

организация ликвидирована:

Если ликвидирована негосударственная организация, то характеристика с предыдущего места работы не запрашивается. Но при этом в любом случае запрашивается характеристика из государственной организации за последние пять лет работы (при наличии таковой);

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

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

работник работал за пределами РБ:

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:

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:

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.

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

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

7. Можно ли принять на работу работника, запросив, но, не дождавшись характеристики в срок (7 дней).

Это будет нарушением порядка приема на работу.

8. Какие правовые последствия для нанимателя и работника в случае приема на работу без характеристики. Подлежит ли работник увольнению.

Согласно пункту 12 Декрета № 5 нарушение предусмотренного Декретом № 5 порядка приема на работу, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушение сроков их выдачи признается грубым нарушением трудовых обязанностей. В этой связи факт нарушения порядка приема на работу, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушение сроков их выдачи, может повлечь увольнение руководителя организации и (или) иного уполномоченного должностного лица, ответственного за соблюдение порядка приема на работу и выдачу характеристик.

Таким образом, наниматель должен предпринять все возможные меры для получения характеристики.

Нарушение нанимателем порядка приема не является основанием для увольнения работника. То есть для работника правовые последствия отсутствуют.

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

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).

10. Порядок приема на работу обязанных лиц, молодых специалистов (при наличии предыдущего места работы и трудовой книжки), лиц, трудоустраивающихся по квоте, в счет брони.

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

11. Требуется ли запрашивать характеристику при приеме на работу по срочному трудовому договору.

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

12. Можно ли принять работника на работу, если получена отрицательная характеристика.

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 нанимателя.