

## **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.