

Приложение 7  
к приказу Министерства труда и  
социальной защиты  
11.01.2019 № 3  
(в редакции приказа Министерства  
труда и социальной защиты  
29.06.2021 № 67)

ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ВОПРОСОВ (ЧЕК-ЛИСТ) №

в сфере надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда

ЗАПОЛНЕН: в ходе проверки   
при планировании проверки

ВИД ПРОВЕРКИ: выборочная  внеплановая

Инициалы, фамилия, должность, контактный телефон проверяющего  
(руководителя проверки) или должностного лица, направившего контрольный  
список вопросов (чек-лист): \_\_\_\_\_

Дата начала  
заполнения

Дата завершения  
заполнения

Дата направления

число

число

число

месяц

месяц

месяц

год

год

год

СВЕДЕНИЯ О ПРОВЕРЯЕМОМ СУБЪЕКТЕ

Учетный номер плательщика \_\_\_\_\_

Наименование (фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется)  
проверяемого субъекта \_\_\_\_\_

Место нахождения проверяемого субъекта (объекта проверяемого субъекта)

(адрес, телефон, факс, адрес электронной почты)

Место осуществления деятельности \_\_\_\_\_

(адрес, телефон, факс, адрес электронной почты)

Необходимые характеристики объекта проверяемого субъекта \_\_\_\_\_

(среднесписочная

численность работающих, код вида основной деятельности по ОКРБ 005-2011 и его расшифровка)

Инициалы, фамилия, должность, контактный телефон представителя  
(представителей) проверяемого субъекта \_\_\_\_\_

## Перечень требований, предъявляемых к проверяемому субъекту

Формулировка требования, предъявляемого к проверяемому субъекту	Структурные элементы нормативных правовых актов, устанавливающих требования	Сведения о соблюдении требований проверяемым субъектом по данным						Примечание
		проверяемого субъекта			проверяющего			
		да	нет	не требуется	да	нет	не требуется	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. При расторжении трудового договора по соглашению сторон трудовые отношения прекращаются с согласия сторон трудового договора.	пункт 1 части второй статьи 35, статья 37 (1 <sup>1</sup> )							
2. При расторжении трудового договора по соглашению сторон с домашними работниками сторона по договору предупреждается за три дня.	часть первая статьи 311, статья 10 (1)							
3. При расторжении трудового договора по соглашению сторон, заключенного с осужденным, трудовые отношения в период отбывания им исправительных работ прекращаются с согласия сторон трудового договора и с письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции.	часть третья статьи 38 (2)							
4. При расторжении трудового договора, заключенного с осужденным, по желанию работника, трудовые отношения в период отбывания им исправительных работ прекращаются с письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции.	часть третья статьи 38 (2)							

<sup>1</sup> Порядковый номер в Перечне нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Трудовой договор не прекращается с осужденными к ограничению свободы по основаниям, предусмотренным законодательством о труде (пункт 4 части 2 статьи 35, пункт 2 статьи 42, пункт 5 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь).	часть вторая статьи 52 (2)							
6. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в день истечения срока его действия, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.	пункт 2 части второй статьи 35, часть первая статьи 38, статья 39 (1)							
7. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается со дня завершения этой работы.	пункт 2 части второй статьи 35, часть вторая статьи 38, пункт 3 части первой статьи 17 (1 <sup>2</sup> )							
8. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается в день завершения этой работы.	пункт 2 части второй статьи 35, часть вторая статьи 38, пункт 1 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
9. Трудовой договор, заключенный с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы, прекращается в день завершения этих работ.	пункт 2 части второй статьи 35, часть вторая статьи 38, пункт 7 части третьей							

<sup>2</sup> Нормативный правовой акт под порядковым номером 1 в Перечне нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования, распространяет свое действие до 28 января 2020 года.

<sup>3</sup> Нормативный правовой акт под порядковым номером 1 в Перечне нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования, распространяет свое действие с 28 января 2020 года.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
10. Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.	пункт 2 части второй статьи 35, часть третья статьи 38, пункт 4 части первой статьи 17 (1 <sup>2</sup> )							
11. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу.	пункт 2 части второй статьи 35, часть третья статьи 38, пункт 2 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
12. Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу.	пункт 2 части второй статьи 35, часть третья статьи 38, пункт 5 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
13. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением сезона.	пункт 2 части второй статьи 35 (1), часть четвертая статьи 38 (1), пункт 5 части первой статьи 17 (1 <sup>2</sup> ), пункт 3 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
14. Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период, прекращается в день окончания данного периода.	пункт 2 части второй статьи 35, часть пятая статьи							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	38, пункт 4 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
15. Трудовой договор, заключенный с руководителем организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего, прекращается в день окончания данного периода.	пункт 2 части второй статьи 35, часть пятая статьи 38, пункт 6 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
16. Трудовой договор, заключенный с заместителем руководителя на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего, прекращается в день окончания данного периода.	пункт 2 части второй статьи 35, часть пятая статьи 38, пункт 6 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
17. Трудовой договор, заключенный с главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего, прекращается в день окончания данного периода.	пункт 2 части второй статьи 35, часть пятая статьи 38, пункт 6 части третьей статьи 17 (1 <sup>3</sup> )							
18. Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4).	часть пятая статьи 261-3 (1 <sup>3</sup> )							
19. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, расторгается по желанию работника по истечении месяца после предупреждения об этом нанимателя.	статья 10, пункт 3 части второй статьи 35, часть первая статьи 40 (1)							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
20. При расторжении по желанию работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, трудовые отношения прекращаются до истечения срока предупреждения об увольнении с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре.	пункт 3 части второй статьи 35, часть вторая статьи 40 (1)							
21. Трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, не расторгается при представлении работником до истечения срока предупреждения письменного заявления об отзыве предыдущего заявления об увольнении по его желанию, если на место работника не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.	часть третья статьи 40 (1)							
22. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, расторгается в срок, указанный в заявлении работника при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи).	пункт 3 части второй статьи 35, часть четвертая статьи 40 (1)							
23. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, расторгается в срок, указанный в заявлении работника в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора.	пункт 3 части второй статьи 35, часть четвертая статьи 40 (1)							
24. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	пункт 2 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
25. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
26. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.	пункт 4 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
27. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае совершения работником	пункт 5 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ),							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.	абзац второй подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
28. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае неявки работника на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
29. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.	пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
30. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы.	пункт 7 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), абзац девятый подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), абзац третий подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
31. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае совершения работником по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.	пункт 8 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), абзац четвертый подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
32. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае однократного грубого нарушения работником требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников.	пункт 9 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), абзац десятый подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), абзац							

<sup>4</sup> Нормативный правовой акт под порядковым номером 3 в Перечне нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования, распространяет свое действие до 28 января 2020 года.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	пятый подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
33. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.	пункт 2 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
34. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
35. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
36. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.	пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
37. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.	пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
38. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.	пункт 6 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							



1	2	3	4	5	6	7	8	9
39. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.	абзац 2 пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> ), абзац второй подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
40. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы.	абзац 3 пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> ), абзац девятый подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), абзац третий подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
41. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.	абзац 4 пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> ), абзац четвертый подпункта 6.2 пункт 6 (4)							
42. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.	абзац 5 пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> ), подпункт 3.5 пункта 3 (4)							
43. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников.	абзац 6 пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> ), абзац десятый подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), абзац пятый							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	подпункта 6.2 пункта 6 (4)							
44. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда.	пункт 8 статьи 42 (1 <sup>3</sup> ), абзац третий подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), подпункт 6.8 пункта 6 (4)							
45. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае отсутствия работника на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей.	абзац третий пункта 7 статьи 42 (1 <sup>5</sup> )							
46. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.	абзац седьмой пункта 7 статьи 42 (1 <sup>5</sup> )							
47. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в случае участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.	абзац восьмой пункта 7 статьи 42 (1 <sup>5</sup> )							
48. Решение об увольнении принято в отношении работника в случае причинения в связи с исполнением им трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного решением о привлечении к административной ответственности, принятым уполномоченным государственным органом (должностным лицом).	абзац третий подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> )							

<sup>5</sup> Нормативный правовой акт под порядковым номером 1 в Перечне нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования, распространяет свое действие с 30 июня 2021 года.

<p>49. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в отношении работника в случае неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения им установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.</p>	<p>пункт 9 статьи 42 (1<sup>3</sup>), абзац четвертый подпункта 2.10 пункта 2 (3<sup>4</sup>), подпункт 6.11 пункта 6 (4)</p>								
<p>50. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в отношении работника в случае неправомерного отказа им в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц.</p>	<p>пункт 9 статьи 42 (1<sup>3</sup>), абзац четвертый подпункта 2.10 пункта 2 (3<sup>4</sup>), подпункт 6.11 пункта 6 (4)</p>								
<p>51. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в отношении работника в случае незаконного привлечения им к ответственности граждан и юридических лиц.</p>	<p>пункт 10 статьи 42 (1<sup>3</sup>), абзац пятый подпункта 2.10 пункта 2 (3<sup>4</sup>), подпункт 6.12 пункта 6 (4)</p>								
<p>52. Решение о прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя принято в отношении работника в случае неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления им в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.</p>	<p>пункт 11 статьи 42 (1<sup>3</sup>), абзац шестой подпункта 2.10 пункта 2 (3<sup>4</sup>), подпункт 6.13 пункта 6 (4)</p>								
<p>53. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае призыва работника на военную службу, направления работника на альтернативную службу.</p>	<p>пункт 1 статьи 44 (1)</p>								
<p>54. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту</p>	<p>пункт 2 статьи 44 (1)</p>								

работу.								
55. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае нарушения установленных правил приема на работу.	пункт 3 статья 44 (1), пункт 10 (4)							
56. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае неизбрания на должность (в том числе по конкурсу).	пункт 4 статья 44 (1 <sup>2</sup> )							
57. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае неизбрания на должность служащего (в том числе по конкурсу).	пункт 4 статья 44 (1 <sup>3</sup> )							
58. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы.	пункт 5 статья 44 (1), подпункт 6.3 пункта 6 (4)							
59. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае вступления в законную силу судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении.	пункт 5 статья 44 (1), подпункт 6.3 пункта 6 (4)							
60. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае смерти работника.	пункт 6 статья 44 (1)							
61. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае признания работника судом безвестно отсутствующим.	пункт 6 статья 44 (1)							
62. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае объявления судом работника умершим.	пункт 6 статья 44 (1)							
63. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае возникновения установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы.	пункт 7 статья 44 (1)							
64. Трудовой договор прекращается при наличии обстоятельства, не зависящего от воли сторон: в случае прекращения (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего	пункт 8 статья 44 (1 <sup>3</sup> )							

деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.								
65. Решение об увольнении принято в отношении руководителя организации в связи с сокрытием им фактов нарушения работниками трудовой и исполнительской дисциплины.	абзац восьмой подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), подпункт 6.9 пункта 6 (4)							
66. Решение об увольнении принято в отношении руководителя организации в случае непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.	абзац восьмой подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), подпункт 6.9 пункта 6 (4)							
67. Решение об увольнении принято в отношении руководителя организации в связи с совершением им однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, в том числе сокрытия им фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.	пункт 1 статьи 47 (1 <sup>3</sup> ), подпункт 6.9 пункта 6 (4)							
68. Решение об увольнении принято в отношении заместителя руководителя организации в связи с совершением им однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.	пункт 1 статьи 47 (1)							
69. Решение об увольнении принято в отношении руководителя обособленного подразделения организации в связи с совершением им однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.	пункт 1 статьи 47 (1)							
70. Решение об увольнении принято в отношении заместителя руководителя обособленного подразделения организации в связи с совершением им однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.	пункт 1 статьи 47 (1)							
71. Решение об увольнении принято в отношении главного бухгалтера организации в связи с совершением им однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.	пункт 1 статьи 47 (1)							
72. Решение об увольнении принято в отношении заместителя главного бухгалтера организации в связи с совершением им однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.	пункт 1 статьи 47 (1)							
73. При прекращении трудовых отношений в случае смены собственника имущества организации, трудовой договор с руководителем организации расторгается не позднее трех месяцев	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, часть вторая							

со дня возникновения права собственности.	статьи 36 (1)							
74. При прекращении трудовых отношений в случае смены собственника имущества организации, трудовой договор с заместителями руководителя организации расторгается не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности.	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, часть вторая статьи 36 (1)							
75. При прекращении трудовых отношений в случае смены собственника имущества организации, трудовой договор с главным бухгалтером расторгается не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности.	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, часть вторая статьи 36 (1)							
76. При прекращении трудовых отношений в случае сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации, трудовой договор с руководителем организации расторгается не позднее трех месяцев со дня сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, часть вторая статьи 36 (1 <sup>3</sup> )							
77. При прекращении трудовых отношений в случае сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации, трудовой договор с заместителями руководителя организации расторгается не позднее трех месяцев со дня сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, часть вторая статьи 36 (1 <sup>3</sup> )							
78. При прекращении трудовых отношений в случае сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации, трудовой договор с главным бухгалтером организации расторгается не позднее трех месяцев со дня сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, часть вторая статьи 36 (1 <sup>3</sup> )							
79. Решение об увольнении принято в отношении руководителя организации в связи с нарушением им без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий.	пункт 1 <sup>2</sup> статьи 47 (1), абзац второй подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> ), подпункт 6.10 пункта 6 (4)							

80. Решение об увольнении принято в отношении работника, непосредственно обслуживающего денежные и материальные ценности, в связи с совершением им виновных действий, которые являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.	пункт 2 статьи 47 (1), подпункт 6.4 пункта 6 (4)								
81. Решение об увольнении принято в отношении работника, выполняющего воспитательные функции, в связи с совершением им аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.	пункт 3 статьи 47 (1), подпункт 6.5 пункта 6 (4)								
82. Решение об увольнении принято в отношении работника, направленного по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.	пункт 4 статьи 47 (1), подпункт 6.6 пункта 6 (4)								
83. Решение об увольнении принято в отношении работника, являющегося государственным должностным лицом, в случае неподписания им письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией.	пункт 5 статьи 47 (1)								
84. Решение об увольнении принято в отношении работника, являющегося государственным должностным лицом, в связи с нарушением им письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией.	пункт 5 <sup>1</sup> статьи 47 (1), подпункт 6.15 пункта 6 (4)								
85. Решение об увольнении принято в отношении работника, являющегося государственным должностным лицом, при условии совершения правонарушения, создающего условия для коррупции.	пункт 5 <sup>1</sup> статьи 47 (1)								
86. Решение об увольнении принято в отношении работника, являющегося государственным должностным лицом, в связи с совершением им коррупционного правонарушения.	пункт 5 <sup>1</sup> статьи 47 (1)								
87. Решение об увольнении принято в отношении работника, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, в связи с неподписанием им обязательства о неразглашении коммерческой тайны.	пункт 6 статьи 47 (1)								
88. Решение об увольнении принято в отношении работника, имеющего доступ к коммерческой тайне, в случае разглашения им коммерческой тайны.	пункт 6 статьи 47 (1), подпункт 6.7 пункта 6 (4)								
89. Решение об увольнении принято в отношении работника, осуществляющего педагогическую деятельность или педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, в связи с возникновением (установлением) обстоятельств,	пункт 7 статьи 47 (1)								

препятствующих осуществлению данной деятельности в соответствии с законодательными актами.								
90. Решение об увольнении принято в отношении работника в случае непринятия им без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.	абзац одиннадцатый подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> )							
91. Решение об увольнении принято в отношении работника (должностного лица), в случае неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения им выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений.	пункт 9 статьи 47 (1 <sup>3</sup> ), подпункт 6.14 пункта 6 (4)							
92. Решение об увольнении принято в отношении работника (должностного лица), в случае нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.	пункт 10 статьи 47 (1 <sup>5</sup> )							
93. Трудовой договор со спортсменом расторгнут в случае спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев.	пункт 1 части первой статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>2</sup> )							
94. Трудовой договор со спортсменом расторгнут в случае использования спортсменом допинга в спорте.	пункт 2 части первой статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>2</sup> )							
95. Трудовой договор со спортсменом расторгнут в случае недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.	пункт 3 части первой статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>2</sup> ), пункт 3 части второй статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>3</sup> )							
96. Трудовой договор с тренером расторгнут в случае спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев.	пункт 1 части третьей статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>2</sup> )							
97. Трудовой договор с тренером расторгнут в случае недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что	пункт 2 части третьей статьи 314 <sup>11</sup>							



трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.	(1 <sup>2</sup> ), пункт 2 части четвертой статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>3</sup> )								
98. Трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгнут в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.	часть вторая статьи 47 (1 <sup>3</sup> )								
99. Трудовой договор со спортсменом расторгнут в случае его спортивной дисквалификации за допинг в спорте.	часть первая статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>3</sup> )								
100. Трудовой договор с тренером расторгнут в случае его спортивной дисквалификации за допинг в спорте.	часть первая статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>3</sup> )								
101. Трудовой договор со спортсменом расторгнут в случае спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте.	пункт 1 части второй статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>3</sup> )								
102. Трудовой договор с тренером расторгнут в случае спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте.	пункт 1 части четвертой статьи 314 <sup>11</sup> (1 <sup>3</sup> )								
103. Решение об увольнении принято в отношении работника в случае непринятия им необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам.	абзац седьмой подпункта 2.10 пункта 2 (3 <sup>4</sup> )								
104. До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам проведена проверка допущенных им нарушений, результаты которой оформлены актом (служебной запиской).	пункт 7 (4)								
105. До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам у работника затребованы письменные объяснения.	пункт 7 (4)								
106. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме увольнения в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в	часть первая статьи 46 (1 <sup>2</sup> )								

<p>рабочее время или по месту работы) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.</p>								
<p>107. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме увольнения в случаях несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы, нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.</p>	<p>часть первая статьи 46 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>108. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме увольнения в случаях несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы, нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин, участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин производится после предварительного, но</p>	<p>часть первая статьи 46 (1<sup>3</sup>)</p>							

не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.								
109. Увольнение работника, допустившего нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, произведено с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.	абзац пятый пункта 7 статьи 42, часть вторая статьи 46 (1 <sup>3</sup> ), подпункт 3.5 пункта 3 (4)							
110. Увольнение работника, допустившего нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, произведено с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.	абзац шестой пункта 7 статьи 42 (1 <sup>5</sup> ), часть вторая статьи 46 (1 <sup>5</sup> )							
111. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.	часть вторая статьи 46 (1 <sup>2</sup> ), часть третья статьи 46 (1 <sup>3</sup> )							
112. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением расторжения трудового договора в случаях отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей, принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин, участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.	часть третья статьи 46 (1 <sup>5</sup> )							
113. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников производится, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.	часть первая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1)							
114. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя	часть первая							

в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, производится, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.	статья 43, пункт 2 статья 42 (1 <sup>2</sup> )							
115. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, производится, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.	часть первая статья 43, пункт 3 статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
116. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, производится, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.	часть первая статья 43, пункт 3 статья 42 (1 <sup>2</sup> )							
117. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, производится, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.	часть первая статья 43, пункт 4 статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
118. По инициативе нанимателя не производится увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании), за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.	часть вторая статья 43 (1 <sup>2</sup> )							
119. По инициативе нанимателя не производится увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном	часть вторая статья 43 (1 <sup>3</sup> )							

заболевании), за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаях прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.								
120. По инициативе нанимателя не производится увольнение работника в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.	часть вторая статьи 43 (1 <sup>2</sup> )							
121. По инициативе нанимателя не производится увольнение работника в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и в случаях прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.	часть вторая статьи 43 (1 <sup>3</sup> )							
122. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников, работник предупреждается	часть третья статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							

письменно о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении.								
123. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, работник предупреждается письменно о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении.	часть третья статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
124. При расторжении трудового договора в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу работник предупреждается письменно о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении.	часть третья статьи 43, пункт 2 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
125. В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников, работнику предлагается другая имеющаяся работа, которую он может выполнять с учетом специальности и квалификации.	часть четвертая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
126. В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, работнику предлагается другая имеющаяся работа, которую он может выполнять с учетом квалификации.	часть четвертая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
127. В течение всего срока предупреждения о предстоящем	часть							

<p>увольнении с связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу, работнику предлагается другая имеющаяся работа, которую он может выполнять с учетом квалификации.</p>	<p>четвертая статья 43, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>128. В период предупреждения о предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников, работник, подлежащий увольнению, с его согласия по решению нанимателя направляется на переподготовку.</p>	<p>часть четвертая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>129. В период предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, работник, подлежащий увольнению, с его согласия по решению нанимателя направляется на переподготовку.</p>	<p>часть четвертая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>130. В период предупреждения о предстоящем увольнении в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу, работнику, подлежащий увольнению, с его согласия по решению нанимателя направляется на переподготовку.</p>	<p>часть четвертая статьи 43, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>131. При увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального</p>	<p>часть пятая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								

<p>предпринимателя, сокращением численности или штата работников, предупреждение о предстоящем увольнении с согласия работника заменяется выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.</p>									
<p>132. Если инициатива в достижении соглашения о замене предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников выплатой компенсации исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.</p>	<p>часть пятая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>133. При увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, предупреждение о предстоящем увольнении с согласия работника заменяется выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.</p>	<p>часть пятая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>134. Если инициатива в достижении соглашения о замене предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников выплатой компенсации исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.</p>	<p>часть пятая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>135. При расторжении трудового договора в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их</p>	<p>часть шестая статьи 43, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								



<p>призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу наниматель заменяет предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.</p>									
<p>136. До истечения срока предупреждения об увольнении работника в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников увольнение по перечисленным основаниям без согласия работника не производится.</p>	<p>часть шестая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>137. До истечения срока предупреждения об увольнении работника в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников увольнение по перечисленным основаниям без согласия работника не производится.</p>	<p>часть седьмая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>138. До истечения срока предупреждения об увольнении работника в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу увольнение по перечисленным основаниям без согласия работника не производится.</p>	<p>часть седьмая статьи 43, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>139. В период срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.</p>	<p>часть седьмая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								

<p>140. В течение всего срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.</p>	<p>часть восьмая статьи 43, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>141. В течение всего срока предупреждения об увольнении в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.</p>	<p>часть восьмая статьи 43, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>142. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p>	<p>часть первая статьи 45 (1)</p>								
<p>143. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.</p>	<p>пункт 1 части второй статьи 45, пункт 1 части первой статьи 325 (1)</p>								
<p>144. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий.</p>	<p>пункт 2 части второй статьи 45, пункт 2 части первой статьи 325 (1)</p>								
<p>145. При сокращении численности или штата работников при</p>	<p>пункт 3 части</p>								

равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается инвалидам (в том числе ставшим инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС).	второй статьи 45, часть восьмая статьи 287, пункт 3 части первой статьи 325 (1)								
146. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается ветеранам боевых действий на территории других государств.	пункт 4 части второй статьи 45 (1), статья 18 (6)								
147. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы.	пункт 4 части второй статьи 45 (1), часть десятая статьи 4 (8)								
148. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается лицам, избранным в состав профсоюзных органов.	пункт 4 части второй статьи 45 (1), абзац четвертый части первой статьи 24 (7)								
149. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.	пункт 4 части второй статьи 45 (1)								
150. Инвалидам, работающим в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, предоставляется преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.	часть третья статьи 45, часть девятая статьи 287 (1)								
151. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае сокращения численности или штата работников.	часть третья статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1)								
152. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению	часть третья статьи 268, пункт 2 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )								

данной работы.								
153. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
154. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть третья статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
155. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
156. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	часть третья статьи 268, пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
157. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с беременными женщинами в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.	пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
158. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в случае сокращения численности или штата работников.	часть третья статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1)							
159. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	часть третья статьи 268, пункт 2 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
160. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,	пункт 1 части третьей							

в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	статья 268, пункт 3 статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
161. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть третья статья 268, пункт 3 статья 42 (1 <sup>2</sup> )							
162. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	пункт 1 части третьей статья 268, пункт 4 статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
163. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	часть третья статья 268, пункт 6 статья 42 (1 <sup>2</sup> )							
164. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.	пункт 1 части третьей статья 268, пункт 5 статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
165. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, в случае сокращения численности или штата работников.	часть третья статья 268, пункт 1 статья 42 (1 <sup>2</sup> )							
166. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, в связи с сокращением численности или штата работников.	пункт 1 части третьей статья 268, пункт 1 статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
167. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей-инвалидов в возрасте от трех до восемнадцати лет, в случае сокращения	часть третья статья 268, пункт 1							

численности или штата работников.	статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
168. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть третья статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
169. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей-инвалидов в возрасте от трех до восемнадцати лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть третья статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
170. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	часть третья статьи 268, пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
171. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей-инвалидов в возрасте от трех до восемнадцати лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	часть третья статьи 268, пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
172. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
173. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							

<p>174. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.</p>	<p>пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>175. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет, в связи с сокращением численности или штата работников.</p>	<p>пункт 2 части третьей статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>176. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.</p>	<p>пункт 2 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>177. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в связи с сокращением численности или штата работников.</p>	<p>пункт 2 части третьей статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>178. Трудовой договор не расторгается по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.</p>	<p>пункт 2 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>179. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя в случае сокращения численности или штата работников.</p>	<p>часть четвертая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1)</p>								

<p>180. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.</p>	<p>часть четвертая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 2 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>181. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы</p>	<p>часть четвертая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>182. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.</p>	<p>часть четвертая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>183. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.</p>	<p>часть четвертая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 4 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>184. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.</p>	<p>часть четвертая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 6 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>185. Трудовой договор с работающим отцом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка, не расторгается по инициативе нанимателя</p>	<p>часть четвертая статьи 271,</p>							



<p>в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.</p>	<p>пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>186. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим без матери ребенка в возрасте до трех лет (в связи со смертью матери, лишением матери родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), не расторгается по инициативе нанимателя в случае сокращения численности или штата работников.</p>	<p>часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>187. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим без матери ребенка в возрасте до трех лет (в связи с лишением матери родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.</p>	<p>часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 2 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>188. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим без матери ребенка в возрасте до трех лет (в связи со смертью матери, лишением матери родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.</p>	<p>часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>189. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим без матери ребенка в возрасте до трех лет (в связи со смертью матери, лишением матери родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), не расторгается по инициативе нанимателя в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.</p>	<p>часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 6 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>								
<p>190. Трудовой договор с работающим опекуном (попечителем), воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае сокращения численности или штата работников.</p>	<p>часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268,</p>								

	пункт 1 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
191. Трудовой договор с работающим опекуном (попечителем), воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 2 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
192. Трудовой договор с работающим опекуном (попечителем), воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
193. Трудовой договор с работающим опекуном (попечителем), воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	часть пятая статьи 271, часть третья статьи 268, пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
194. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим детей в возрасте до трех лет без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), не расторгается по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
195. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим детей в возрасте до трех лет без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
196. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим детей в возрасте до трех лет без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), не расторгается по инициативе нанимателя в	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей							

случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	статья 268, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
197. Трудовой договор с работающим отцом, воспитывающим детей в возрасте до трех лет без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), не расторгается по инициативе нанимателя в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
198. Трудовой договор с одиноким родителем, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
199. Трудовой договор с одиноким родителем, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
200. Трудовой договор с одиноким родителем, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
201. Трудовой договор с одиноким родителем, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							

заболевании.								
202. Трудовой договор с опекуном (попечителем), воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
203. Трудовой договор с опекуном (попечителем) ребенка, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
204. Трудовой договор с опекуном (попечителем), воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
205. Трудовой договор с опекуном (попечителем) ребенка, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, не расторгается по инициативе нанимателя в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.	часть пятая статьи 271, пункт 1 части третьей статьи 268, пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
206. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается по соглашению сторон до полного возмещения им расходов по содержанию детей.	пункт 1 части второй статьи 35, статья 37 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
207. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в связи с истечением срока его действия до полного возмещения им расходов по содержанию детей.	пункт 2 части второй статьи 35, статья 38 (1), часть тринадцатая							

	пункта 14 (5)								
208. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается по желанию работника до полного возмещения им расходов по содержанию детей.	пункт 3 части второй статьи 35, статья 40 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
209. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается по требованию работника до полного возмещения им расходов по содержанию детей.	пункт 3 части второй статьи 35, статья 41 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
210. Решение об увольнении в связи с переводом обязанного лица к другому нанимателю принято при соблюдении условий: наличия письма нового нанимателя о приеме на работу; размер заработной платы по новому месту работы превышает размер заработной платы по предоставленному месту работы; согласования увольнения с органами по труду, занятости и социальной защите.	пункт 4 части второй статьи 35 (1), часть пятнадцатая пункта 14 (5)								
211. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в связи с его переходом на выборную должность до полного возмещения им расходов по содержанию детей.	пункт 4 части второй статьи 35 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
212. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае сокращения численности или штата работников до полного возмещения им расходов по содержанию детей.	пункт 1 статьи 42 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
213. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
214. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового	пункт 4 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая								

распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункта 14 (5)								
215. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 5 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
216. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
217. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы, до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 7 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
218. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников, до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 9 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
219. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 5 статьи 35 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
220. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	статья 32, пункт 5 статьи 35 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
221. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае отказа от продолжения работы в связи со сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в	пункт 5 статьи 35, статья 36 (1 <sup>3</sup> ),								

доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	часть тринадцатая пункта 14 (5)							
222. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается в случае отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей.	пункт 5 статьи 35, статья 36 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
223. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае нарушения установленных правил приема на работу.	пункт 3 статьи 44 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
224. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае неизбрания его на должность (в том числе по конкурсу).	пункт 4 статьи 44 (1 <sup>2</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
225. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае неизбрания его на должность служащего (в том числе по конкурсу).	пункт 4 статьи 44 (1 <sup>3</sup> ), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
226. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае возникновения установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы.	пункт 7 статьи 44 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
227. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями.	пункт 1 статьи 47 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)							
228. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).	пункт 1 <sup>1</sup> статьи 47, статья 36 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)							

<p>229. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).</p>	<p>пункт 1<sup>1</sup> статья 47, статья 36 (1<sup>3</sup>), часть тринадцатая пункта 14 (5)</p>							
<p>230. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий.</p>	<p>пункт 1<sup>2</sup> статья 47 (1), подпункт 6.10 пункта 6 (4), часть тринадцатая пункта 14 (5)</p>							
<p>231. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.</p>	<p>пункт 3 статья 47 (1), подпункт 6.5 пункта 6 (4), часть тринадцатая пункта 14 (5)</p>							
<p>232. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией.</p>	<p>пункт 5 статья 47 (1), подпункт 6.15 пункта 6 (4), часть тринадцатая пункта 14 (5)</p>							
<p>233. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения.</p>	<p>пункт 5<sup>1</sup> статья 47 (1), подпункт 6.15 пункта 6 (4), часть тринадцатая пункта 14 (5)</p>							
<p>234. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны</p>	<p>пункт 6 статья 47 (1), подпункт 6.7 пункта 6 (4), часть тринадцатая</p>							



работником, имеющим к ней доступ пункт	пункта 14 (5)								
235. Трудовой договор с обязанным лицом не расторгается до полного возмещения обязанным лицом расходов по содержанию детей в случае возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами.	пункт 7 статьи 47 (1), часть тринадцатая пункта 14 (5)								
236. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае сокращения численности или штата работников.	пункт 1 статьи 42, статья 240 (1)								
237. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	пункт 2 статьи 42, статья 240 (1 <sup>2</sup> )								
238. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	пункт 3 статьи 42, статья 240 (1 <sup>2</sup> )								
239. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.	пункт 6 статьи 42, статья 240 (1 <sup>2</sup> )								
240. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.	пункт 3 статьи 42, статья 240 (1 <sup>3</sup> )								
241. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае несоответствия	пункт 4 статьи 42, статья 240 (1 <sup>3</sup> )								

работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.								
242. Трудовой договор с работником – членом комиссии по трудовым спорам не расторгается по инициативе нанимателя в период осуществления их полномочий в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании.	пункт 5 статьи 42, статья 240 (1 <sup>3</sup> )							
243. Не расторгаются трудовые договоры по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них.	часть третья статьи 283, статья 42 (1 <sup>2</sup> )							
244. Не расторгаются трудовые договоры по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них, за исключением случаев увольнения инвалидов по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения.	часть третья статьи 283, статья 42 (1 <sup>3</sup> )							
245. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника к другому нанимателю производится с согласия работника.	пункт 4 части второй статьи 35 (1)							
246. Трудовой договор с работником прекращается при отказе работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем.	пункт 5 части второй статьи 35 (1)							
247. Трудовой договор с работником прекращается при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.	статья 32, пункт 5 части второй статьи 35 (1)							
248. Трудовой договор с работником не прекращается в случае передачи организации из подчинения одного органа в подчинение другого органа.	часть первая статьи 36 (1)							
249. При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения продолжают на условиях, предусмотренных трудовым договором, с согласия работника.	часть третья статьи 36 (1)							

250. При сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовые отношения продолжают на условиях, предусмотренных трудовым договором, с согласия работника.	часть третья статьи 36 (1 <sup>3</sup> )								
251. Трудовой договор прекращается в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.	пункт 5 части второй статьи 35, часть третья статьи 36 (1)								
252. Трудовой договор прекращается в связи с отказом от продолжения работы в связи со сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.	пункт 5 части второй статьи 35, часть третья статьи 36 (1 <sup>3</sup> )								
253. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников производится только после государственной регистрации права собственности.	часть пятая статьи 36, пункт 1 статьи 42 (1)								
254. Трудовой договор с предварительным испытанием расторгается до истечения срока предварительного испытания при предупреждении работником об этом нанимателя письменно за три дня.	пункт 1 части первой статьи 29, статья 10, пункт 7 части второй статьи 35 (1)								
255. Трудовой договор с предварительным испытанием расторгается до истечения срока предварительного испытания при предупреждении нанимателем об этом работника письменно за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания.	пункт 1 части первой статьи 29, часть вторая статьи 29, статья 10, пункт 7 части второй статьи 35 (1)								
256. Трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания при наличии желания работника.	пункт 2 части первой статьи 29, статья 10, пункт 7 части второй статьи 35 (1)								

	35 (1)							
257. Трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания по инициативе нанимателя с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания.	пункт 2 части первой статьи 29, часть вторая статьи 29, статья 10, пункт 7 части второй статьи 35 (1)							
258. Решение об увольнении руководителя организации принято по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа при проведении процедур экономической несостоятельности (банкротства) в отношении организации.	пункт 1 статьи 257, статья 258 (1)							
259. Решение об увольнении руководителя организации принято до истечения срока действия заключенного с ним трудового договора по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации с выплатой руководителю организации компенсации за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.	пункт 2 статьи 257, статья 259 (1)							
260. Трудовой договор с руководителем организации досрочно расторгается по его письменному предупреждению об этом собственника имущества организации или уполномоченного им органа не позднее чем за один месяц.	часть первая статьи 260 (1)							
261. Решение о прекращении трудового договора с работающим по совместительству принято в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.	статья 350 (1)							
262. Решение о прекращении трудового договора с работающим по совместительству принято в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной.	пункт 2 статья 350 (1 <sup>3</sup> )							
263. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
264. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе	статья 282,							

восемнадцать лет в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	пункт 2 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
265. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
266. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании), производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 6 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
267. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
268. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 5 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
269. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 7 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							

<p>270. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 8 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>271. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 9 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>272. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 2 статьи 44 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>273. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае нарушения установленных правил приема на работу производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 3 статьи 44 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>274. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>275. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную</p>	<p>статья 282, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							

службу производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.								
276. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 3 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
277. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 4 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
278. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 5 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
279. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, пункт 6 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
280. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, а именно прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.	статья 282, абзац второй пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							
281. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, а именно появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или	статья 282, абзац третий пункта 7 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							

<p>токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>								
<p>282. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, а именно совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, абзац четвертый пункта 7 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>283. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, а именно нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, абзац пятый пункта 7 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>284. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, а именно нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, абзац шестой пункта 7 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>285. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункта 8 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							



<p>286. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункта 9 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>287. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункта 10 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>288. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункта 11 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>289. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 2 статьи 44 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>290. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати лет в случае нарушения установленных правил приема на работу, производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.</p>	<p>статья 282, пункт 3 статьи 44 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>291. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается по соглашению сторон.</p>	<p>пункт 1 части второй статьи 35 (1), часть первая пункта 33 (9)</p>								
<p>292. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается с истечением срока действия срочного трудового договора, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на</p>	<p>пункт 2 части второй статьи 35, статья 38 (1), абзацы третий и четвертый</p>								

обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	части первой пункта 33 (9)							
293. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается по желанию работника, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	пункт 3 части второй статьи 35, статья 40 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)							
294. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается по требованию работника, кроме случаев нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, а также кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	пункт 3 части второй статьи 35, статья 41 (1), абзацы третий - пятый части первой пункта 33 (9)							
295. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не расторгается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	пункт 3 статьи 42 (1 <sup>2</sup> ), абзацы третий, четвертый и шестой части первой пункта 33 (9)							
296. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с переводом работника, с его согласия, к другому нанимателю, кроме случаев принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве.	пункт 4 части второй статьи 35 (1), абзац третий части первой пункта 33 (9)							
297. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в	пункт 5 части второй статьи 35 (1), абзацы третий и четвертый части первой							

учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	пункта 33 (9)							
298. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	статья 32, пункт 5 части второй статьи 35 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)							
299. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с его отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	статья 36, пункт 5 части второй статьи 35 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)							
300. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с его отказом от продолжения работы в связи со сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	статья 36, пункт 5 части второй статьи 35 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)							
301. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с неизбранием на должность (в том числе по конкурсу), кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).	пункт 4 статьи 44 (1 <sup>2</sup> ), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)							
302. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в связи с неизбранием на должность служащего (в	пункт 4 статьи 44 (1 <sup>3</sup> ), абзацы третий							

<p>том числе по конкурсу), кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).</p>	<p>и четвертый части первой пункта 33 (9)</p>							
<p>303. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в случае однократного грубого нарушения им трудовых обязанностей руководителя организации (обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).</p>	<p>пункт 1 статьи 47 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)</p>							
<p>304. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в случае смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).</p>	<p>пункт 1<sup>1</sup> статьи 47 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)</p>							
<p>305. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в случае сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) кроме случаев выдачи молодому специалисту, молодому рабочему (служащему) справки о самостоятельном трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).</p>	<p>пункт 1<sup>1</sup> статьи 47 (1<sup>3</sup>), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)</p>							
<p>306. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до окончания срока обязательной отработки не прекращается в случае нарушения им - руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий кроме случаев выдачи молодому специалисту - руководителю справки о самостоятельном</p>	<p>пункт 1<sup>2</sup> статьи 47 (1), абзацы третий и четвертый части первой пункта 33 (9)</p>							

<p>трудоустройстве, либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).</p>									
<p>307. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается по соглашению сторон.</p>	<p>пункт 1 части второй статьи 35, статья 37 (1), абзац первый части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>308. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается с истечением срока действия срочного трудового договора, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 2 части второй статьи 35 (1), абзац второй части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>309. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается по желанию работника, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>статья 40 (1), абзац второй части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>310. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается по требованию работника, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>статья 41 (1), абзац второй части второй пункта 33 (9)</p>								

<p>311. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается при ликвидации организации, прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 1 статьи 42 (1<sup>2</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>312. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается при ликвидации организации, прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 1 статьи 42 (1<sup>3</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>313. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 2 статьи 42 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							

<p>314. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 3 статьи 42 (1<sup>2</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>315. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 6 статьи 42 (1<sup>2</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>316. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 2 статьи 44 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>317. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное</p>	<p>пункт 3 статьи 44 (1),</p>							

<p>или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае нарушения установленных правил приема на работу, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>318. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае неизбрания на должность (по конкурсу), кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 4 статьи 44 (1<sup>2</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>319. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае неизбрания на должность служащего (по конкурсу), кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 4 статьи 44 (1<sup>3</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							
<p>320. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в</p>	<p>пункт 1<sup>1</sup> статьи 47 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>							



<p>республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>									
<p>321. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 1<sup>1</sup> статьи 47 (1<sup>3</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>322. Трудовой договор с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в случае нарушения им - руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 1<sup>2</sup> статьи 47 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>323. Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в связи с переводом работника, с его согласия, к другому нанимателю или переходом на выборную должность, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 4 статьи 35 (1<sup>2</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>324. Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом,</p>	<p>пункт 4</p>								

<p>молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в связи с переводом работника, с его согласия, к другому нанимателю или переходом на выборную должность служащего, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>статьи 35 (1<sup>3</sup>), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>325. Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 5 статьи 35 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>326. Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.</p>	<p>пункт 5 статьи 35 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								
<p>327. Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в связи с отказом от</p>	<p>пункт 5 статьи 35 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)</p>								

продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.								
328. Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим), получившим высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы не прекращается в связи с отказом от продолжения работы в связи со сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации, кроме случаев расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, освобождающим от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.	пункт 5 статьи 35 (1), абзац третий части второй пункта 33 (9)							
329. Трудовой договор с временным работником расторгается при письменном предупреждении нанимателя об этом за три дня.	статья 10, часть первая статьи 294 (1)							
330. Решение об увольнении временного работника принято в случае приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы.	пункт 1 части второй статьи 294 (1)							
331. Решение об увольнении временного работника принято в случае неявки на работу в течение более двух недель подряд в следствие временной нетрудоспособности.	пункт 2 части второй статьи 294 (1)							
332. Решение об увольнении временного работника принято в случае неисполнения временным работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Республики Беларусь.	пункт 3 части второй статьи 294 (1)							
333. Действие трудового договора с временным работником продолжается на неопределенный срок, когда временный работник проработал свыше сроков, определенных статьей 292 Трудового кодекса Республики Беларусь, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений.	пункт 1 части первой статьи 298 (1)							

<p>334. Действие трудового договора с временным работником продолжается на неопределенный срок, когда уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, или при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.</p>	<p>пункт 2 части первой статьи 298 (1)</p>								
<p>335. Трудовой договор с сезонным работником расторгается при письменном предупреждении нанимателя об этом за три дня.</p>	<p>статья 10, часть первая статьи 301 (1)</p>								
<p>336. Решение об увольнении сезонного работника принято в случае приостановки работы у нанимателя на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работы.</p>	<p>пункт 1 части второй статьи 301 (1)</p>								
<p>337. Решение об увольнении сезонного работника принято в случае отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца.</p>	<p>пункт 2 части второй статьи 301 (1)</p>								
<p>338. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем.</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>2</sup>), части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>3</sup>)</p>								
<p>339. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>2</sup>), части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>3</sup>)</p>								

<p>340. Работникам (кроме совместителей) при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.</p>	<p>части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>341. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>2</sup>), части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>342. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи со сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.</p>	<p>части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 5 части второй статьи 35 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>343. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с их несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48, пункт 2 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>344. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с их несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.</p>	<p>части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 3 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>345. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с несоответствием</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48,</p>							

<p>работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.</p>	<p>пункт 3 статьи 42 (1<sup>2</sup>)</p>							
<p>346. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с их несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.</p>	<p>части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 4 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>347. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу.</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48, пункт 1 статьи 44 (1<sup>2</sup>), части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 1 статьи 44 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>348. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.</p>	<p>части вторая и шестая статьи 48, пункт 2 статьи 44 (1<sup>2</sup>), части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 2 статьи 44 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>349. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агрозотуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную</p>	<p>части четвертая и седьмая статьи 48, пункт 8 статьи 44 (1<sup>3</sup>)</p>							

службу.								
350. При расторжении трудового договора (за исключением контракта) в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику (кроме совместителя) выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.	части третья и шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), части вторая и седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
351. В случае досрочного расторжения контракта с работником (кроме работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста и имеющих право на пенсию, работников, не достигших указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий) из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя работнику выплачивается компенсация в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.	статья 41, часть третья статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть вторая пункта 2 (11 <sup>6</sup> )							
352. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.	часть пятая статьи 261-5 (1 <sup>3</sup> )							
353. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выходное пособие выплачивается работникам (кроме совместителей) в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.	части четвертая и шестая статьи 48, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>2</sup> )							
354. При прекращении трудового договора в связи с ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников выходное пособие выплачивается работникам (кроме совместителей) в размере не менее трех среднемесячных заработков.	части третья и седьмая статьи 48, пункт 1 статьи 42 (1 <sup>3</sup> )							

<sup>6</sup> Нормативный правовой акт под порядковым номером 11 в Перечне нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования, распространяет свое действие до 28 января 2020 года.

<p>355. При прекращении трудового договора в связи с прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу выходное пособие выплачивается работникам (кроме совместителей) в размере не менее трех среднемесячных заработков.</p>	<p>части третья и седьмая статьи 48, пункт 2 статьи 42 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>356. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества указанным работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.</p>	<p>части пятая и шестая статьи 48 (1<sup>2</sup>), части пятая и седьмая статьи 48 (1<sup>3</sup>), часть вторая статьи 36, пункт 1 статьи 47 (1)</p>							
<p>357. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) в размере недельного среднего заработка выплачивается при увольнении в связи с приостановкой работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера.</p>	<p>пункт 1 статьи 295, пункт 1 части второй статьи 294 (1), часть шестая статьи 48 (1<sup>2</sup>), часть седьмая статьи 48 (1<sup>3</sup>)</p>							
<p>358. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) в размере недельного среднего заработка выплачивается при увольнении в связи с сокращением объема работы.</p>	<p>пункт 1 статьи 295, пункт 1 части второй статьи 294 (1), часть шестая статьи 48</p>							



	(1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
359. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.	пункт 2 статьи 295, пункт 4 части второй статьи 294 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
360. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в случае призыва на военную службу.	пункт 2 статьи 295, пункт 1 статьи 44 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
361. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в случае направления на альтернативную службу.	пункт 2 статьи 295, пункт 1 статьи 44 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
362. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере недельного среднего заработка при увольнении в связи с приостановкой работ на срок более двух недель по причинам производственного характера.	пункт 1 статьи 302, пункт 1 части второй статьи 301 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
363. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере недельного среднего заработка при увольнении в связи с сокращением объема работ у нанимателя.	пункт 1 статьи 302, пункт 1 части второй							

	статьи 301 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
364. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.	пункт 2 статьи 302, пункт 3 части второй статьи 301 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
365. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в связи с призывом на военную службу.	пункт 2 статьи 302, пункт 1 статьи 44 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
366. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в связи с направлением на альтернативную службу.	пункт 2 статьи 302, пункт 1 статьи 44 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
367. Женам (мужьям) военнослужащих (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом мужа (жены) на службу в другую местность.	часть вторая статьи 341 (1), часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ), часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> ), часть одиннадцатая статьи 4 (8)							
368. При увольнении выходное пособие совместителям не выплачивается.	часть шестая статьи 48 (1 <sup>2</sup> ),							

	часть седьмая статьи 48 (1 <sup>3</sup> )							
369. Прекращение трудового договора с работником оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.	пункт 15 части первой статьи 55 (1), пункт 12 (10)							
370. Приказ (распоряжение) нанимателя об увольнении объявляется работнику под роспись.	пункт 12 (10)							
371. Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.	статья 307-5 (1 <sup>3</sup> )							
372. Если ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами, в день прекращения трудового договора работнику направляется оформленная надлежащим образом копия приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.	статья 307-5 (1 <sup>3</sup> )							

\_\_\_\_\_  
(подпись)                      (инициалы, фамилия, должность проверяющего (руководителя проверки))  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)                      (инициалы, фамилия, должность представителя проверяемого субъекта)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Перечень нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов в соответствии с которыми предъявлены требования:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года.
2. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11 января 2000 года.
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».
5. Декрет Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях».

6. Закон Республики Беларусь от 17 апреля 1992 года «О ветеранах».
7. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах».
8. Закон Республики Беларусь от 4 января 2010 года «О статусе военнослужащих».
9. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих».
10. Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46.
11. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником».

Пояснения по заполнению контрольного списка вопросов (чек-листа):

1. При заполнении проверяемым субъектом контрольного списка вопросов (чек-листа) указываются:
  - в титульном листе:
    - дата начала и завершения заполнения контрольного списка вопросов (чек-листа). В соответствии с частью третьей пункта 17 Положения о порядке организации и проведения проверок, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510, информация по контрольному списку вопросов (чек-листу) должна быть представлена проверяемым субъектом контролирующему (надзорному) органу не позднее десяти рабочих дней со дня получения указанного контрольного списка вопросов (чек-листа);
    - инициалы, фамилия, должность, контактный телефон представителя (представителей) проверяемого субъекта;
    - в перечне требований, предъявляемых к проверяемому субъекту, в графах 3-5 напротив каждого требования, указывается знак «+»:
    - позиция «Да» (графа 3), если предъявляемое требование реализовано в полном объеме по проверяемому субъекту (объекту проверяемого субъекта);
    - позиция «Нет» (графа 4), если предъявляемое требование не реализовано или реализовано не в полном объеме;
    - позиция «Не требуется» (графа 5), если предъявляемое требование не подлежит реализации проверяемым субъектом и (или) надзору применительно к данному проверяемому субъекту;
    - позиция «Примечание» (графа 9) отражает поясняющие записи, если предъявляемое требование реализовано не в полном объеме, и иные пояснения.
  - 2. Дата направления заполняется проверяющим (руководителем проверки) при направлении контрольного списка вопросов (чек-листа).
  - Графы 6-8 заполняются проверяющим (руководителем проверки) при проведении проверки.
  - 3. Последний лист контрольного списка вопросов (чек-листа) подписывается руководителем юридического лица (его обособленного подразделения), индивидуальным предпринимателем, работником проверяемого субъекта или иным лицом, уполномоченным в установленном законодательством порядке представлять интересы проверяемого субъекта. При проведении внеплановой проверки контрольный список вопросов (чек-лист) подписывается руководителем юридического лица (его обособленного подразделения), индивидуальным предпринимателем,

работником проверяемого субъекта или иным лицом, уполномоченным в установленном законодательством порядке представлять интересы проверяемого субъекта, после заполнения его проверяющим (руководителем проверки) (при ознакомлении).