Трудовой кодекс Республики Беларусь

26 июля 1999 г. № 296-З

Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года
Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года

Изменения и дополнения:

[Закон Республики Беларусь от 19 июля 2005 г. № 37-З](https://normativka.by/lib/document/500072978/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 120, 2/1134) <H10500037>;

[Закон Республики Беларусь от 16 мая 2006 г. № 118-З](https://normativka.by/lib/document/500029469/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 86, 2/1215) <H10600118>;

[Закон Республики Беларусь от 29 июня 2006 г. № 138-З](https://normativka.by/lib/document/500030314/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 106, 2/1230) <H10600138>;

[Закон Республики Беларусь от 7 мая 2007 г. № 219-З](https://normativka.by/lib/document/500038565/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 118, 2/1316) <H10700219>;

[Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З](https://normativka.by/lib/document/500041681/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 183, 2/1369) <H10700272> - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 26 января 2008 г.;**

[Закон Республики Беларусь от 24 декабря 2007 г. № 299-З](https://normativka.by/lib/document/500062073/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396) <H10700299>;

[Закон Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 6-З](https://normativka.by/lib/document/500062706/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 16, 2/1558) <H10900006>;

[Закон Республики Беларусь от 12 мая 2009 г. № 19-З](https://normativka.by/lib/document/500072462/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 119, 2/1571) <H10900019>;

[Закон Республики Беларусь от 6 июля 2009 г. № 37-З](https://normativka.by/lib/document/500071580/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 171, 2/1589) <H10900037>;

[Закон Республики Беларусь от 17 июля 2009 г. № 48-З](https://normativka.by/lib/document/500071586/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 173, 2/1600) <H10900048>;

[Закон Республики Беларусь от 9 ноября 2009 г. № 51-З](https://normativka.by/lib/document/500072175/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 276, 2/1603) <H10900051>;

[Закон Республики Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 114-З](https://normativka.by/lib/document/500072979/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2010 г., № 15, 2/1666) <H10900114>;

[Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З](https://normativka.by/lib/document/500121612/rev/20220706) (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 4, 2/1777) <H11000225>;

[Закон Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З](https://normativka.by/lib/document/500173937/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.01.2013, 2/2014) <H11300016>;

[Закон Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З](https://normativka.by/lib/document/500187784/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.01.2014, 2/2129) <H11400131>;

[Закон Республики Беларусь от 24 апреля 2014 г. № 134-З](https://normativka.by/lib/document/500191273/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 03.05.2014, 2/2132) <H11400134>;

[Закон Республики Беларусь от 1 июля 2014 г. № 171-З](https://normativka.by/lib/document/500193290/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 08.07.2014, 2/2169) <H11400171>;

[Закон Республики Беларусь от 8 января 2015 г. № 238-З](https://normativka.by/lib/document/500199624/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.01.2015, 2/2236) <H11500238>;

[Закон Республики Беларусь от 4 июня 2015 г. № 277-З](https://normativka.by/lib/document/500204855/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.06.2015, 2/2275) <H11500277> - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 1 июля 2016 г.;**

[Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З](https://normativka.by/lib/document/500206108/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 23.07.2015, 2/2303) <H11500305>;

[Закон Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З](https://normativka.by/lib/document/500236800/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 15.11.2016, 2/2437) <H11600439>;

[Закон Республики Беларусь от 13 ноября 2017 г. № 68-З](https://normativka.by/lib/document/500251205/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 28.11.2017, 2/2506) <H11700068>;

[Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 124-З](https://normativka.by/lib/document/500260237/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 25.07.2018, 2/2562) <H11800124>;

[Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З](https://normativka.by/lib/document/500275425/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.07.2019, 2/2658) <H11900219>;

[Закон Республики Беларусь от 6 января 2021 г. № 90-З](https://normativka.by/lib/document/500297895/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 14.01.2021, 2/2810) <H12100090> - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 15 июля 2021 г.**;

[Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 98-З](https://normativka.by/lib/document/500303625/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 14.05.2021, 2/2818) <H12100098> - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 15 ноября 2021 г.**;

[Закон Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З](https://normativka.by/lib/document/500304570/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 29.05.2021, 2/2834) <H12100114>;

[Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З](https://normativka.by/lib/document/500324227/rev/20220706) (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 05.07.2022, 2/2903) <H12200183> - внесены изменения и дополнения, вступившие в силу 6 июля 2022 г., за исключением изменений и дополнений, которые вступят в силу 6 января 2023 г.

Глава 4
Прекращение трудового договора

Статья 35. Общие основания прекращения трудового договора

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [путеводитель](https://normativka.by/lib/document/66800/rev/20210730#serialnumber=2) по кадровым вопросам «Увольнение».

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья [37](#article=37));

2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по желанию (статья [40](#article=40)), или по требованию работника (статья [41](#article=41)), или по инициативе нанимателя (статья [42](#article=42));

4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;

5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья [44](#article=44));

7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья [29](#article=29)).

Статья 36. Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника имущества организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может быть расторгнут не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.

При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же должности служащего (профессии рабочего) трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 5](#article=35&point=5) части второй статьи 35 настоящего Кодекса.

Если условия, предусмотренные трудовым договором по той же должности служащего (профессии рабочего), не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с [пунктом 1](#article=42&point=1) статьи 42 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Статья 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [подп. 2.1 п. 2](https://normativka.by/lib/document/66800/rev/20210730#serialnumber=183) путеводителя по кадровым вопросам «Увольнение».

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок ([пункт 1](#article=17&point=1) части первой статьи 17), а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [ч. 13 п. 14](https://normativka.by/lib/document/500074557/rev/20120223#serialnumber=103) Декрета Президента от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей, за исключением некоторых случаев.

Согласно [ч. 3 ст. 38](https://normativka.by/lib/document/500076686/rev/20210909#zagrazdel=ІІ&chapter=7&article=38&point=3) Уголовно-исполнительного кодекса в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или расторгать его по желанию осужденного без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции.

Согласно [п. 33](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=211) Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утв. [постановлением](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=27) Совета Министров от 22.06.2011 № 821, не допускается увольнение молодых специалистов по соглашению сторон

Статья 38. Прекращение срочного трудового договора

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [п. 7](https://normativka.by/lib/document/64649/rev/20220512#serialnumber=926) путеводителя по кадровым вопросам «Трудовой договор (контракт)».

Трудовой договор, заключенный на определенный срок ([пункт 2](#article=17&point=2) части первой статьи 17), прекращается с истечением срока его действия.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы ([пункт 1](#article=17&point=1) части третьей статьи 17), с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы ([пункт 7](#article=17&point=7) части третьей статьи 17), прекращается в день завершения этих работ.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника ([пункт 2](#article=17&point=2) части третьей статьи 17), 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 ([пункт 5](#article=17&point=5) части третьей статьи 17), прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ ([пункт 3](#article=17&point=3) части третьей статьи 17), прекращается с истечением сезона.

Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период ([пункт 4](#article=17&point=4) части третьей статьи 17), с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего ([пункт 6](#article=17&point=6) части третьей статьи 17), прекращается в день окончания данных периодов.

Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [подп. 3.1 п. 3](https://normativka.by/lib/document/66800/rev/20220512#serialnumber=535) путеводителя по кадровым вопросам «Увольнение».

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Перечень отдельных категорий граждан, которым запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, определен в [ст. 16](#zagrazdel=II&chapter=2&article=16) Трудового кодекса.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку ([статья 50](#article=50)) и произвести с ним окончательный расчет ([статья 77](#article=77)).

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [подп. «г» п. 21](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=63) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником по [ст. 40](#zagrazdel=II&chapter=4&article=40) Трудового кодекса.

Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [подп. 3.2 п. 3](https://normativka.by/lib/document/66800/rev/20220512#serialnumber=578) путеводителя по кадровым вопросам «Увольнение».

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [ч. 2 п. 19](https://normativka.by/lib/document/500064833/rev/20090325#serialnumber=49) постановления Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» к уважительным причинам могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи.

Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно.

Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [п. 4](https://normativka.by/lib/document/66800/rev/20220512#serialnumber=617) путеводителя по кадровым вопросам «Увольнение».

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем в случаях:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников;

2) 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 агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [п. 29](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=82) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» расторжение трудового договора по [п. 2 ст. 42](#zagrazdel=II&chapter=4&article=42&point=2) Трудового кодекса может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для других работников либо обслуживаемых им граждан. Данные обстоятельства должны подтверждаться медицинским заключением.

3) несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

4) несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [п. 30](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=86) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» расторжение трудового договора по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием при заключении трудового договора, недопустимо.

5) 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. 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;

6) неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

7) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [подп. «в» ч. 2 п. 34](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=101) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 прогулом также является самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.).

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;

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

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;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

8) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

9) 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;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Порядок подачи и рассмотрения обращений граждан и юридических лиц определен в [гл. 2](https://normativka.by/lib/document/500137008/rev/20200724#serialnumber=89) Закона от 18.07.2011 № 300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц».

10) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

11) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в [пунктах 1](#article=42&point=1) (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), [3](#article=42&point=3) и [4](#article=42&point=4) статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в [статье 42](#article=42) настоящего Кодекса, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с [пунктом 5](#article=42&point=5) статьи 42 настоящего Кодекса, и 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 случаев, предусмотренных [пунктом 2](#article=42&point=2) статьи 42 настоящего Кодекса.

При расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 1](#article=42&point=1) и [2](#article=42&point=2) статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [абз. 4 ч. 1 ст. 21](https://normativka.by/lib/document/500074041/rev/20220101#serialnumber=502) Закона от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» наниматели обязаны не менее чем за 2 мес. до высвобождения работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.

При расторжении трудового договора в соответствии с [пунктом 1](#article=42&point=1) статьи 42 настоящего Кодекса наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

При расторжении трудового договора в соответствии с [пунктом 2](#article=42&point=2) статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении работник исполняет трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и ему гарантируется оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В течение всего срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, 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.

При расторжении трудового договора в соответствии с абзацем вторым [пункта 7](#article=42&point=7) статьи 42 настоящего Кодекса, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула.

Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

3) нарушение установленных правил приема на работу;

4) неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу);

5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя – физического лица;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Признание гражданина безвестно отсутствующим определено [ст. 38](https://normativka.by/lib/document/500080779/rev/20220101#zagrazdel=I&chapter=3&article=38) Гражданского кодекса, объявление гражданина умершим – [ст. 41](https://normativka.by/lib/document/500080779/rev/20220101#zagrazdel=I&chapter=3&article=41) Гражданского кодекса.

7) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы;

8) прекращение (приостановление) 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 в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.

Статья 45. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [п. 28](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=80) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» при сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее менее квалифицированного работника.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [ст. 4](https://normativka.by/lib/document/500074045/rev/20201216#serialnumber=66) Закона от 04.01.2010 № 100-З «О статусе военнослужащих» члены семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы, при равной производительности труда и квалификации пользуются правом преимущественного оставления на работе при сокращении численности или штата работников, а также правом на первоочередное направление их органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Преимущественное оставление на работе при прочих равных условиях при сокращении численности или штата работников имеют ветераны боевых действий на территории других государств, перечисленные в [п. 1 ст. 18](https://normativka.by/lib/document/500075852/rev/20180525#serialnumber=200) Закона от 17.04.1992 № 1594-XII «О ветеранах».

Лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях ([ст. 24](https://normativka.by/lib/document/500065229/rev/20160817#serialnumber=108) Закона от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах»).

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) инвалидам;

4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления профсоюза или согласия профсоюза

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя ([статья 42](#article=42), кроме [пункта 3](#article=42&point=3), абзацев третьего, четвертого, шестого–восьмого [пункта 7](#article=42&point=7)) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым [пункта 7](#article=42&point=7) статьи 42 настоящего Кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым [пункта 7](#article=42&point=7) статьи 42 настоящего Кодекса.

Статья 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Рекомендуем использовать [п. 6](https://normativka.by/lib/document/66800/rev/20220512#serialnumber=2430) путеводителя по кадровым вопросам «Увольнение».

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Понятие грубого нарушения трудовых обязанностей, влекущего безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности, указано в [подп. 4.2 п. 4](https://normativka.by/lib/document/500198497/rev/20211024#serialnumber=26) Декрета Президента от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

11) смены собственника имущества организации, 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 – часть вторая [статьи 36](#article=36));

12) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [п. 42](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=118) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности.

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Согласно [п. 43](https://normativka.by/lib/document/500078047/rev/20120628#serialnumber=120) постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» увольнение по [п. 3 ст. 47](#keyw=off&poorview=on&zagrazdel=II&chapter=4&article=47&point=3) Трудового кодекса допустимо в отношении только тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности и совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением.

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Ограничения, устанавливаемые для государственных должностных и приравненных к ним лиц, определены в [ст. 17](https://normativka.by/lib/document/500206108/rev/20210301#serialnumber=126) Закона от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией».

51) 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;

6) неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Порядок предоставления доступа к коммерческой тайне, условия обязательства о неразглашении коммерческой тайны определены [ст. 11](https://normativka.by/lib/document/500173937/rev/20180729#serialnumber=87), [17](https://normativka.by/lib/document/500173937/rev/20180729#serialnumber=129) Закона от 05.01.2013 № 16-З «О коммерческой тайне».

7) возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Лица, которые не могут осуществлять педагогическую деятельность, определены в [п. 2 ст. 51](https://normativka.by/lib/document/500122202/rev/20220301#zagrazdel=II&chapter=6&article=51&point=2) Кодекса об образовании, а лица, которые не могут осуществлять педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, – [п. 8 ст. 69](https://normativka.by/lib/document/500187588/rev/20180719#serialnumber=872) Закона от 04.01.2014 № 125-З «О физической культуре и спорте».

8) отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к государственным секретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, а равно отказа такого работника от предоставления ему допуска к государственным секретам либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к государственным секретам такого работника, когда прекращение его допуска к государственным секретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего;

**Примечание от ИПС «Нормативка.by»**

Основания для отказа в предоставлении гражданам допуска к государственным секретам определены в [ст. 37](https://normativka.by/lib/document/500081362/rev/20201216#serialnumber=289) Закона от 19.07.2010 № 170-З «О государственных секретах».

9) неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом 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;

10) нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

Трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.