

ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ВОПРОСОВ (ЧЕК-ЛИСТ) N _____

в сфере надзора за соблюдением законодательства о труде при расторжении
трудовых договоров (контрактов)

ЧЕК-ЛИСТ ЗАПОЛНЕН: в ходе проверки
при планировании проверки

ВИД ПРОВЕРКИ: выборочная внеплановая

Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), должность,
контактный телефон проверяющего (руководителя проверки) и (или)
должностного лица, направившего контрольный список вопросов (чек-лист): _

Дата направления чек-листа	Дата заполнения чек-листа	Дата завершения заполнения чек-листа
<input type="text"/> <input type="text"/> число	<input type="text"/> <input type="text"/> число	<input type="text"/> <input type="text"/> число
<input type="text"/> <input type="text"/> месяц	<input type="text"/> <input type="text"/> месяц	<input type="text"/> <input type="text"/> месяц
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> год	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> год	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> год

СВЕДЕНИЯ О ПРОВЕРЯЕМОМ СУБЪЕКТЕ

Учетный номер плательщика _____

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

Место нахождения 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)

Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), должность,
контактный телефон представителя (представителей) проверяемого субъекта
заполнившего чек-лист _____

Перечень требований, предъявляемых к проверяемому субъекту

Формулировка требования, предъявляемого к проверяемому субъекту	Структурные элементы нормативных правовых актов, в том числе технических 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. Трудовые договоры с работниками расторгаются в порядке и по основаниям, установленным Трудового кодекса Республики Беларусь и законодательными актами.	п. 1 ст. 12 (1 ¹)							
2. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор расторгается в любое время по соглашению сторон трудового договора.	п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 (1)							
3. Трудовой договор с домашними работниками расторгается по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.	ч. 1 ст. 311, ст. 10 (1)							
4. Трудовой договор не прекращается по соглашению сторон с молодыми специалистами, получившими высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы.	ч. 2 п. 33 (10)							
5. Трудовой договор не прекращается по соглашению сторон с осужденными в период отбывания исправительных работ без письменного разрешения уголовно-	ч. 3 ст. 38 (2)							

¹ Порядковый номер в Перечне нормативно-правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, в соответствии с которыми предъявлены требования

исполнительной инспекции.								
6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.	п. 2 ч. 2 ст. 35, ст. 38, ст. 39 (1)							
7. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы прекращается со дня завершения этой работы.	ч. 2 ст. 38, п. 3 ст. 17 (1)							
8. Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.	ч. 3 ст. 38, п. 4 ст. 17 (1)							
9. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением сезона.	ч. 4 ст. 38, п. 5 ст. 17 (1)							
10. Трудовой договор с сезонными работниками расторгается по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 301 ТК.	ст. 301 (1)							
11. Работник письменно предупреждается не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта, если иной срок не установлен коллективным договором, соглашением, трудовым договором, о решении продолжить или прекратить с ним трудовые отношения.	ч. 3 п. 1-1 (6)							
12. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, расторгается по желанию работника с предупреждением об этом нанимателя письменно за один месяц (за исключением сезонных, домашних, временных работников).	п. 3 ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 40 (1)							
13. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, расторгается до истечения срока предупреждения.	п. 3 ч. 2 ст. 35, ч. 2 ст. 40 (1)							
14. 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), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора.	п. 3 ч. 2 ст. 35, ч. 4 ст. 40 (1)							
15. Трудовой договор с временными работниками расторгается по основаниям и	ст. 294 (1)							

в порядке, предусмотренным статьей 294 ТК.									
16. Срочный трудовой договор расторгается досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору.	п. 3 ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 41 (1)								
17. Срочный трудовой договор расторгается досрочно по требованию работника в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.	п. 3 ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 41 (1)								
18. Расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия осуществляется по основаниям, предусмотренным статьей 42 ТК.	ст. 42 (1)								
19. Расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия осуществляется по основаниям, предусмотренным статьей 44 ТК.	ст. 44 (1)								
20. Расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия осуществляется по основаниям, предусмотренным статьей 47 ТК.	ст. 47 (1)								
21. Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия расторгаются нанимателем по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, предусмотренными в п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь Президента от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».	п. 6 (4)								
22. Контракты расторгаются по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».	подп. 2.10 п. 2 (3)								
23. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.	ч. 1 ст. 46 (1)								
24. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.	ч. 2 ст. 46 (1)								
25. Расторжение трудового договора (контракта) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем	подп. 3.5 п. 3 (4)								

три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.								
26. 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.	ч. 1 ст. 43, п. 1 ст. 42 (1)							
27. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя 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.	ч. 1 ст. 43, п. 2 ст. 42 (1)							
28. 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.	ч. 1 ст. 43, п. 3 ст. 42 (1)							
29. По инициативе нанимателя не производится увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42 ТК 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.	ч. 2 ст. 43 (1)							
30. 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.	ч. 2 ст. 43 (1)							
31. 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 письменно о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, если более	ч. 3 ст. 43, п. 1 ст. 42 (1)							

продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении.								
32. В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников, работнику предлагается другая имеющаяся работа, которую он может выполнять с учетом специальности и квалификации.	ч. 4 ст. 43, п. 1 ст. 42 (1)							
33. В период предупреждения о предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников, работник, подлежащий увольнению, с его согласия по решению нанимателя направляется на переподготовку.	ч. 4 ст. 43, п. 1 ст. 42 (1)							
34. При увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников, предупреждение о предстоящем увольнении с согласия работника заменяется выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.	ч. 5 ст. 43, п. 1 ст. 42 (1)							
35. Если инициатива в достижении соглашения о замене предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачена пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.	ч. 5 ст. 43, ч. 1 ст. 42 (1)							
36. До истечения срока предупреждения увольнение работника в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников по указанным основаниям без согласия работника не допускается.	ч. 6 ст. 43 (1)							
37. В период срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения	ч. 7 ст. 43, п. 1 ст. 42 (1)							

численности работникам гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.								
38. В период срока предупреждения при увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников 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.	ч.7 ст. 43 (1)							
39. 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.	ч.1 ст. 45 (1)							
40. 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.	п. 1 ч. 2 ст. 45, п. 1 ч.1 ст. 325 (1)							
41. 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.	п. 2 ч. 2 ст. 45, п. 2 ч. 1 ст. 325 (1)							
42. При сокращении численности или штата работников при 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).	п. 3 ч. 2 ст. 45, ч. 8 ст. 287, п. 3 ч. 1 ст. 325 (1)							
43. 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.	п. 4 ч. 2 ст. 45 (1), ст. 18 (7)							
44. 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.	п. 4 ч. 2 ст. 45 (1), ч. 10 ст. 4 (9)							
45. При сокращении численности или штата работников при равной	п. 4 ч. 2							

производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается лицам, избранным в состав профсоюзных органов.	ст. 45 (1), ч. 1 ст. 24 (8)							
46. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.	п. 4 ч. 2 ст. 45 (1)							
47. 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.	ч. 3 ст. 45, ч. 9 ст. 287 (1)							
48. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет не осуществляется за исключением: ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя; 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; прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; 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; однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников; оснований, предусмотренных статьей 47 ТК.	ч. 3 ст. 268, ст. 42 (1)							
49. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с	ч. 3 ст.							

<p>одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет) не осуществляется за исключением:</p> <ul style="list-style-type: none"> ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; 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; прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; 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; однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников; оснований, предусмотренных статьей 47 ТК. 	268, ст. 42 (1)							
<p>50. Расторжение трудового договора с обязанными лицами (родителями, обязанными возмещать расходы по содержанию детей в случае: отобрания у них детей по решению комиссии по делам несовершеннолетних; отобрания у них детей на основании решения суда без лишения родительских прав; лишения их родительских прав; нахождения их в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или в местах содержания под стражей; отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста) осуществляется в порядке и основаниях, предусмотренным Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях».</p>	п. 14 (5)							
<p>51. Не осуществляется расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с работниками - членами комиссии по трудовым спорам в период</p>	ст. 240 (1)							

осуществления их полномочий, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4, 5, 7 - 9 статьи 42, статьей 47 ТК и иными законодательными актами, а также в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.								
52. 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.	ч. 3 ст. 283 (1)							
53. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника к другому нанимателю производится с его согласия.	п. 4 ч. 2 ст. 35 (1)							
54. Трудовой договор с работником прекращается при отказе работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем.	п. 5 ч. 2 ст. 35 (1)							
55. Трудовой договор с работником прекращается при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.	п. 5 ч. 2 ст. 35							
56. Трудовой договор с работником прекращается при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.	п. 5 ч. 2 ст. 35, ст. 36 (1)							
57. Трудовой договор с предварительным испытанием до истечения срока предварительного испытания расторгается работником при предупреждении нанимателя об этом письменно за три дня либо в день истечения срока предварительного испытания.	ст. 29 (1)							
58. Трудовой договор с предварительным испытанием до истечения срока предварительного испытания расторгается нанимателем при предупреждении об этом работника письменно за три дня либо в день истечения срока предварительного испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания.	ст. 29 (1)							
59. Имело место прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с проведением в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства).	п. 1 ст. 257, ст. 258 (1)							
60. Имело место прекращение трудового договора до истечения срока его действия с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации с выплатой руководителю организации	п. 2 ст. 257, ст. 259 (1)							

компенсации за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.								
61. 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.	ч. 1 ст. 260 (1)							
62. Трудовой договор с работающим по совместительству прекращается в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.	ст. 350 (1)							
63. 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.	ст. 282, п. 1 ст. 42 (1)							
64. Расторжение трудовых договоров с работниками моложе восемнадцати 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.	ст. 282, п. 2 ст. 42 (1)							
65. 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.	ст. 282, п. 3 ст. 42 (1)							
66. 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.	ст. 282, п. 6 ст. 42 (1)							
67. 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	ст. 282, п. 4 ст. 42 (1)							

применялись меры дисциплинарного взыскания производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.							
68. 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.	ст. 282, п. 5 ст. 42 (1)						
69. 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.	ст. 282, п. 7 ст. 42 (1)						
70. 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.	ст. 282, п. 8 ст. 42 (1)						
71. 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.	ст. 282, п. 9 ст. 42 (1)						
72. 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.	ст. 282, п. 2 ст. 44 (1)						
73. 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.	ст. 282, п. 3 ст. 44 (1)						

<p>74. Прекращение трудового договора с молодыми специалистами до окончания срока обязательной отработки, указанного в свидетельстве о направлении на работу, не осуществляется за исключением случаев:</p> <ul style="list-style-type: none"> перехода на выборную должность (пункт 4 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь); в связи с принятием решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве; в связи с зачислением в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени); в связи нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь); увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в пунктах 1, 2, 4 - 9 статьи 42 и в пунктах 2 - 7 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в пунктах 1 - 3, 5 - 7 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь. 	п. 33 (10)							
<p>75. 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>	ч. 2 ст. 48, п. 5 ч. 2 ст. 35, ст. 343 (1)							
<p>76. 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>	ч. 2 ст. 48, п. 5 ч. 2 ст. 35, ст. 343 (1)							
<p>77. 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>	ч. 2 ст. 48, п. 5 ч. 2 ст. 35, ст. 343 (1)							
<p>78. 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>	ч. 2 ст. 48, п. 2 ст. 42, ст. 343 (1)							
<p>79. Работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие</p>	ч. 2 ст. 48,							

в размере не менее двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.	п. 3 ст. 42, ст. 343 (1)						
80. 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.	ч. 2 ст. 48, п. 1 ст. 44, ст. 343 (1)						
81. 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.	ч. 2 ст. 48, п. 2 ст. 44, ст. 343 (1)						
82. При расторжении трудового договора 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, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.	ч. 3 ст. 48, ст. 343 (1), п. 2 (11)						
83. В случае досрочного расторжения контракта с работником (кроме совместителя) из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат.	ст. 41, ст. 343 (1), п. 2 (11)						
84. 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.	ч. 4 ст. 48, п. 1 ст. 42, ст. 343 (1)						
85. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества работникам (кроме совместителей) выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.	ч. 5 ст. 48, ч. 2 ст. 36, п. 1-1 ст. 47, ст. 343 (1)						
86. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) в	п. 1 ст.						

размере недельного среднего заработка выплачивается при увольнении в связи с приостановкой работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера.	295, п. 1 ч. 2 ст. 294, ст. 343 (1)							
87. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) в размере недельного среднего заработка выплачивается при увольнении в связи с сокращения объема работы.	п. 1 ст. 295, п. 1 ч. 2 ст. 294, ст. 343 (1)							
88. 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.	п. 2 ст. 295, п. 4 ч. 2 ст. 294, ст. 343 (1)							
89. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в случае призыва на военную службу.	п. 2 ст. 295, п. 1 ст. 44, ст. 343 (1)							
90. Выходное пособие временным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в случае направления на альтернативную службу.	п. 2 ст. 295, п. 1 ст. 44, ст. 343 (1)							
91. 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.	п. 1 ст. 302, п. 1 ч. 2 ст. 301, ст. 343 (1)							
92. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере недельного среднего заработка при увольнении в связи с сокращением объема работ у нанимателя.	п. 1 ст. 302, п. 1 ч. 2 ст. 301, ст. 343 (1)							
93. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в	п. 2 ст. 302,							

связи с нарушениями нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.	п. 3 ч. 2 ст. 301, ст. 343 (1)							
94. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в связи с призывом на военную службу.	п. 2 ст. 302, ст. 343 (1)							
95. Выходное пособие сезонным работникам (кроме совместителей) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении в связи с направлением на альтернативную службу.	п. 2 ст. 302, ст. 343 (1)							
96. Прекращение трудового договора с работником оформляется приказом (распоряжением).	п. 15 ч.1 ст. 55 (1), п. 12 (12)							
97. Приказ (распоряжение) об увольнении объявляется работнику под роспись.	п. 12 (12)							

(подпись)

(инициалы, фамилия, должность проверяющего
(руководителя проверки))

«___» _____ 20__ г.

(подпись)

(инициалы, фамилия, должность представителя
проверяемого субъекта)

«___» _____ 20__ г.

Перечень нормативно-правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, в соответствии с которым предъявлены требования:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь;
2. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь;
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 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. Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29»;
7. Закон Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1594-ХІІ «О ветеранах»;
8. Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах»;
9. Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 № 100-3 «О статусе военнослужащих»;
10. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование; Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего; Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 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»;
11. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником»;
12. Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46.

Пояснения по заполнению контрольного списка вопросов (чек-листа)

Субъектом хозяйствования при получении контрольного списка вопросов (чек листа) указываются:

1. в титульном листе:

дата начала и завершения заполнения* контрольного списка вопросов (чек-листа);

* Согласно части третьей пункта 17 Положения о порядке организации и проведения проверок, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь», информация по контрольному списку вопросов (чек-листу) должна быть представлена субъектом хозяйствования Департаменту государственной инспекции труда не позднее десяти рабочих дней со дня получения указанного списка (чек-листа).

инициалы, фамилия, должность, контактный телефон представителя (представителей) субъекта хозяйствования;

2. в перечне требований, предъявляемых к проверяемому субъекту, в столбцах 3, 4, 5 напротив каждого требования, указывается знак «+»:

- в позиции «Да» (столбец 3) (если предъявляемое требование реализовано в полном объеме);

- в позиции «Нет» (столбец 4) (если предъявляемое требование не реализовано или реализовано не в полном объеме);

- в позиции «Не требуется» (столбец 5) (если предъявляемое требование не подлежит реализации проверяемым субъектом и (или) надзору применительно к данному проверяемому субъекту).

В позиции «Примечание» (столбец 9) могут вноситься поясняющей записи, если предъявляемое требование реализовано не в полном объеме, и иных пояснения.

3. Столбцы 6, 7 и 8 заполняются государственными инспекторами труда при проведении проверок.

4. последний лист контрольного списка вопросов (чек листа) подписывается руководителем юридического лица (его обособленного подразделения), индивидуальным предпринимателем или иным должностным лицом, уполномоченным в установленном законодательством порядке представлять интересы субъекта хозяйствования.