Расторжение трудового договора (контракта) с работником возможно по основаниям, предусмотренным законодательством о труде (ТК), Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», иными специальными актами законодательства.

В соответствии со статьей 35 ТК основаниями прекращения трудового договора могут быть:

1) соглашение сторон (ст. 37);

2) [истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения](http://mintrud.gov.by/ru/istechenie-sroka-deistviya);

3) расторжение трудового договора [по желанию](http://mintrud.gov.by/ru/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-po-zhelaniu) (ст. 40), или [по требованию работника](http://mintrud.gov.by/ru/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-po-trebovaniu-rabotnika) (ст. 41), или [по инициативе нанимателя](http://mintrud.gov.by/ru/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-po-iniciatve-nanimatelya) (ст. 42) ;

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

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

5-1) 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) [обстоятельства, не зависящие от воли сторон](http://mintrud.gov.by/ru/obstoyztelstva-ne-zavisyashie-ot-voli-storon) (ст. 44);

7) [расторжение трудового договора с предварительным испытанием](http://mintrud.gov.by/ru/rastorzhenie-truduvogo-dogovora-s-predvaritelnym-ispytaniem) (ст. 29).

Согласно статье 47 ТК трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;

1-1) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера - часть вторая статьи 36);

1-2) 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;

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

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

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

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;

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

Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусмотрены дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

неоднократное <\*> нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;

незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

неоднократное <\*> представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;

необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;

непринятие 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.

<\*> Два и более раза в течение 6 месяцев.

В соответствии с пунктом 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по следующим основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства):

6.1. неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

6.2. однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

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

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с настоящим Декретом и иными законодательными актами;

6.3. 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;

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

6.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6.6. направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

6.7. разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

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

6.9. сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

6.10. нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

6.11. неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

6.12. незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

6.13. неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

6.14. неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений;

6.15. нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

6.16. несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;

6.17. разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты;

6.18. грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей;

6.19. совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;

6.20. лишение судом государственного служащего права занимать государственную должность в течение определенного времени;

6.21. представление государственным служащим заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности;

6.22. непредставление государственным служащим декларации о доходах и имуществе или умышленное внесение в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений;

6.23. наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости;

6.24. виновные деяния, которые в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля явились основанием для увольнения с военной службы (службы).

**Порядок увольнения.** Увольнение по некоторым основаниям должно производиться с соблюдением установленного законодательством порядка, в ином случае это может повлечь признание увольнения незаконным. В частности, такой порядок установлен ст. 43 ТК, 46 ТК. Для отдельных категорий работников ТК установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора, например, особенности увольнения несовершеннолетних (ссылка на рубрику регулирование труда несовершеннолетних), инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ТК содержит главы об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников). В связи с этим при увольнении таких работников нанимателю необходимо соблюдать нормы, устанавливающие особенности расторжения с ними трудового договора.

До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет (пункт 7 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

**Окончательный расчет.** При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ч. 1 ст. 77 ТК).

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В день увольнения наниматель, в частности, выплачивает работнику заработную плату, денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 179 ТК), выходное пособие, предусмотренное законодательством, локальным нормативным правовым актом.

Не могут быть оспариваемыми те суммы, право на которые установлены законодательством. Например, в соответствии со ст. 48 ТК при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников наниматель должен выплатить выходное пособие – не менее трех среднемесячных заработных плат.

Одним из примеров оспариваемой суммы может являться сумма, которую наниматель удерживает из заработной платы работника, однако работник с таким удержанием не согласен. Вместе с тем в данном случае нанимателю следует выплатить в день увольнения не оспариваемую сумму, то есть сумму за вычетом этого удержания.

Обязанность по своевременной выплате лежит на нанимателе, поэтому такие причины, как «не работает банк», «нет денежных средств в кассе», не могут служить основанием для произведения окончательного расчета в иные сроки, нежели предусмотрено законодательством.
В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные ч.1 ст. 77 ТК, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

**Выходное пособие при увольнении.** Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ТК и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п. 5 ч. 2 ст. 35, п.п. 2 и 3 ст. 42, п.п. 1 и 2 ст. 44 ТК, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику 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.

В частности, п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» установлена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат в случае досрочного расторжения контракта с работником из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя. Данная компенсация устанавливается работникам, достигшим пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющим право на полную пенсию, а также работникам, не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

Указанная компенсация не выплачивается работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и имеющим право на пенсию, а также работникам, не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

Работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и имеющим право на пенсию, и работникам, не достигшим общеустановленного пенсионного возраста и получающим пенсии, за исключением трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий, в случае досрочного расторжения с ними контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя производится выплата выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть третья статьи 48 ТК).

Таким образом, двухнедельное выходное пособие при увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного, трудового договора лицам, работающим по контрактам, не выплачивается. Исключение составляют работники, достигшие пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющие право на полную пенсию, а также работники, не достигшие указанного возраста, но получающие пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

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 (п. 1 ст. 42 ТК) выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (п. 1-1 ст. 47 ТК) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.

**Совместителям выходное пособие не выплачивается.**

**Удержание из заработной платы при увольнении.** При увольнении работника нанимателю следует учитывать норму ст. 107 ТК «Удержание из заработной платы». Удержание из заработной платы за неотработанные дни трудового отпуска, который был предоставлен до истечения рабочего года, не производится при увольнении по основаниям, указанным в п.п. 2, 4 и 5 ч. 2 ст. 35, ст. 37, п.п. 1, 2 и 6 ст. 42, п.п. 1, 2 и 6 ст. 44 ТК, по желанию работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

На практике при увольнении работника по соглашению сторон одни наниматели указывают в приказе об увольнении и трудовой книжке ст. 37 ТК, другие - п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК. Следует отметить, что независимо от того, на ст. 37 или п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК сделана ссылка об увольнении, основанием увольнения работника будет соглашение сторон. Как указано в статье 107 ТК при увольнении работника по такому основанию, как соглашение сторон, удержание из заработной платы работника за неотработанные дни трудового отпуска, предоставленного авансом, не производится.
**Выдача трудовой книжки.** При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы) с внесенной в нее записью об увольнении.

Если работник отсутствует на работе в день увольнения или отказывается от получения трудовой книжки, наниматель в этот же день направляет ему заказное письмо с уведомлением о вручении о необходимости явиться за получением трудовой книжки.

При наличии письменного заявления работника о направлении трудовой книжки по почте наниматель не позднее следующего дня после получения такого заявления направляет трудовую книжку по указанному в заявлении адресу.

В случаях, когда работник отказывается сам получить трудовую книжку, например, он считает, что наниматель его незаконно уволил, несмотря на заказное письмо с уведомлением о необходимости получения трудовой книжки, не является за ней и не выразил желания на пересылку ее по почте, наниматель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае отказа работника от получения трудовой книжки нанимателем оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

В соответствии со ст. 79 ТК при задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

**По порядку внесения записей в трудовые книжки**

Записи об основаниях прекращения трудового договора (контракта) производятся в трудовой книжке в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Республики Беларусь или иных законодательных актов (Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь»).

При увольнении по новым основаниям увольнения, предусмотренным Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», следует ссылаться на соответствующий структурный элемент Декрета № 5 (к примеру, абзац шестой подпункта 6.2 пункта 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»), до их внесения в Трудовой кодекс Республики Беларусь.