**Вопрос:** Могу ли я, будучи молодым специалистом, отказаться от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда?

**Ответ:** Не можете.

Увольнение молодых специалистов до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы запрещается, за исключением случаев, определенных пунктом 33 Положения «О порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование», утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 (далее - Положение):

- перехода на выборную должность служащего (пункт 4 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- принятия решения учреждением образования о перераспределении, последующем направлении на работу молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

- зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, поступления на военную службу по контракту (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- увольнения по основаниям, предусмотренным в пунктах 1–3, 5, 6, абзацах первом–четвертом и шестом пункта 7 статьи 42 (*расторжение трудового договора по инициативе нанимателя*), пунктах 1–3, 5–8 статьи 44 (*прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*) и пунктах 2–7 статьи 47 (*дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях*) Трудового кодекса Республики Беларусь.

Как видим, Положением **не предусмотрено** такое основание для увольнения молодого специалиста, как отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.