

**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможцаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Минск
тел. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

.05.2022 № 4-2-11/

Государственные органы
Республики Беларусь
(по списку)

Областные и Минский городской
исполнительные комитеты

О заключении трудового договора
с предварительным испытанием

В целях соблюдения законодательства о труде при заключении трудового договора с предварительным испытанием Министерство труда и социальной защиты разъясняет следующее.

Заключение трудового договора с предварительным испытанием осуществляется в соответствии со статьей 28 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Согласно данной статье с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе **при приеме на работу** трудовой договор **по соглашению сторон может** быть заключен с условием предварительного испытания. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

***Справочно.** Если условие о предварительном испытании в контракте не было предусмотрено, а об этом указано лишь в приказе о приеме на работу, то расторжение контракта с предварительным испытанием не допускается (часть вторая пункта 7 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4).*

Таким образом, предварительное испытание может быть установлено лишь при условии достигнутой сторонами трудового договора договоренности. Предварительное испытание устанавливается с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, т.е. дается оценка работнику по выполнению им трудовых обязанностей, предусмотренных должностной (рабочей инструкцией), трудовым договором.

В период предварительного испытания на работника распространяется действие Трудового кодекса с **особенностями, предусмотренными статьями 28 и 29 Трудового кодекса**, а также иными актами законодательства о труде.

При этом недопустимо в период предварительного испытания устанавливать ограничения по условиям оплаты труда.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Например, если работник в период предварительного испытания болел 10 календарных дней, то его срок автоматически увеличивается на такое же количество дней.

Для гражданина, **поступающего на государственную службу**, по соглашению сторон может устанавливаться предварительное испытание **на срок от трех до шести месяцев** (пункт 1 статьи 29 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 N 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь»).

Предварительное испытание при заключении трудового договора **не устанавливается** для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;
- 3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;
- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

На основании приведенных норм при переводах (статьи 30, 32-1, 33, 34 Трудового кодекса), в том числе к другому нанимателю предварительное испытание **не устанавливается**.

Порядок **расторжения трудового договора с предварительным испытанием** определен в статье 29 Трудового кодекса.

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;
- 2) в день истечения срока предварительного испытания.

При этом **наниматель обязан указать причины**, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том,

что работник не способен выполнять обязанности по профессии рабочего, должности служащего, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу.

Увольнение работника как не выдержавшего испытания не является увольнением по инициативе нанимателя, следовательно, не применяются гарантии и порядок увольнения, предусмотренные при увольнении по инициативе нанимателя (статьи 43, 46 Трудового кодекса).

Увольнение производится без предварительного уведомления профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Увольнению в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием подлежат любые категории работников (беременные женщины, одинокие родители и т.п.).

В период предварительного испытания работник может быть уволен по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом (за совершение прогула без уважительных причин, по соглашению сторон, за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда и другим).

***Справочно.** Расторжение трудового договора с предварительным испытанием возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе, а также по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом (часть вторая пункта 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2).*

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой статьи 29 Трудового кодекса, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

При расторжении трудового договора (контракта) с предварительным испытанием увольнение работника производится со ссылкой на пункт 7 части второй статьи 35 Трудового кодекса.

Заместитель Министра

И.Г.Старовойтов