

Статья: Прием на работу с предварительным испытанием.

Предварительное испытание – это условие трудового договора (контракта), которое может устанавливаться при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, т.е. конкретной трудовой функции – работе по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям определенной квалификации.

Условие о предварительном испытании должно быть обязательно предусмотрено в трудовом договоре. При отсутствии данного условия в трудовом договоре работник считается принятым без предварительного испытания.

В соответствии со статьей 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

В период испытательного срока на работника распространяются требования трудового законодательства Республики Беларусь.

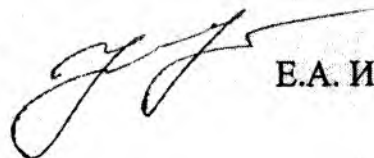
Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается: для работников, не достигших 18 лет; для молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование; для молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее и послевузовское образование; для инвалидов; для временных и сезонных работников; при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю; при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов.

При положительном результате предварительного испытания трудовые отношения работника с нанимателем продолжаются автоматически. При этом не требуется издания нового приказа (распоряжения) о приеме на работу, а также переоформления письменного трудового договора.

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 (ч. 1 ст. 29 ТК).

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Работник не прошедший срок предварительного испытания вправе обжаловать решение нанимателя в суд. Работник же не обязан обосновывать какими-либо обстоятельствами свое желание расторгнуть такой договор.

Главный государственный инспектор труда
Кричевского межрайонного отдела



Е.А. Искарёва