**Расторжение трудового договора**

**с предварительным испытанием (ст. 29 ТК)**

 Согласно ч.1.ст.28 Трудового кодекса Республики Беларусь при заключении с работником трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе может быть установлено предварительное испытание (далее - ТК).

Максимальный срок предварительного испытания установлен ч. 3 ст. 28 ТК и не может превышать 3 месяцев. Он не может быть увеличен, т.к. это будет являться ухудшением положения работника по сравнению с законодательством (ст. 7 и 23 ТК). Минимальный срок испытания законодательством не ограничен, поэтому он может составлять, к примеру, пару дней, неделю.

Согласно ч. 4 ст. 28 ТК условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре (контракте). Если в трудовом договоре условие о предварительном испытании отсутствует, это означает, что работник принят на работу без предварительного испытания.

Следует отметить, что предварительное испытание не устанавливается для:

работников, не достигших восемнадцати лет;

молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;

молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

временных и сезонных работников;

при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

 Расторжение трудового договора с предварительным испытанием является самостоятельным основанием для расторжения трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 29 ТК расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием вправе каждая из сторон:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания.

Предупреждение должно быть подано в письменной форме, поскольку требование закона о письменной форме носит императивный характер. Устные заявления, в том числе сделанные публично (например, на производственном совещании), значения не имеют и не могут рассматриваться в качестве предупреждения, влекущего юридические последствия.

На практике предупреждение, подаваемое работником, может оформляться им в виде заявления, а нанимателем - в виде уведомления.

Если инициатива расторжения трудового договора с предварительным испытанием исходит от работника, то причины такого действия работник объяснять не обязан. Цель данного письменного предупреждения (заявления) - уведомить другую сторону о желании расторгнуть трудовой договор по данному основанию.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Например:Унитарное предприятие«Василек» |  | Отдел организационно-кадровой работыспециалисту по работе с персоналом Ивановой И.И. |
| УВЕДОМЛЕНИЕ |
| 22.04.2016 N 10 |  |
| г. Минск |
| О расторжении трудового договора с предварительным испытанием |

Настоящим уведомляем, что в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса заключенный с Вами трудовой договор от 22.03.2016 N 22/1 будет расторгнут через 3 (три) дня с момента получения Вами настоящего уведомления в связи с неудовлетворительным результатом предварительного испытания. Вами не подтвержден уровень квалификации, предъявляемый к Вашей должности, Вы не проявили организаторских способностей при подборе кадров.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор | Подпись | И.И.Сидоров |
| Уведомление получила лично | Подпись | И.И.Иванова22.04.2016 |
| С содержанием ознакомлена,суть уведомления мне понятна | Подпись | И.И.Иванова22.04.2016 |

Кроме того, согласно вышеуказанной статьи расторгнуть трудовые отношения пот данному основанию имеет возможность и работник путем подачи заявления о расторжении трудового договора с предварительным испытанием.

Например:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отдел организационно кадровой работы |  | Директору УП «Василёк»Сидорову И.И. |
| ЗАЯВЛЕНИЕ |
| 22.04.2016 |

Прошу уволить меня 25.04.2016 в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием в соответствии со ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Специалист по работе сперсоналом  | Подпись | И.И.Иванова |
| Начальник организационно-кадрового отделаПодпись А.И.Точкин22.04.2016 |  |  |

В период срока предварительного испытания работник вправе использовать свое право на увольнение и по другим основаниям с соблюдением установленного порядка. Но следует напомнить, что если работник, не сделавший письменного предупреждения и самовольно по истечении трех дней оставивший работу на том основании, что он устно предупредил нанимателя о невыходе на работу, он может быть уволен за прогул без уважительной причине (п.5 ст.42 ТК).

Следует отметить, что если в период испытательного срока у работника возникнет ситуация при наличии которой работник не сможет выполнять свои трудовые обязанности (болезнь, препятствующая выполнению работы) и работник просит нанимателя уволить его по ч.4 ст.40 ТК или по ст.41 ТК, то наниматель обязан уволить работника по указанным статьям, а не по ст.29 ТК.

Если же расторжение трудового договора с предварительным испытанием инициирует наниматель, то причиной такого расторжения может быть только не прохождение работником испытательного срока, которое должно подтверждаться объективными данными, свидетельствующими о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу (ч. 2 п. 13 Постановления Пленума N 2).

Так как объективность является оценочным фактором, поэтому необходимо всестороннее исследовать и оценить деятельность работника по различным критериям. Такими могут быть:

- объем и полнота знаний по своей профессии (специальности, должности);

- исполнение работником всех возложенных на него обязанностей;

- своевременность выполнения порученных заданий;

- качество выполняемой работы и т.д.

Решение вопроса о том, каким образом можно оценить результаты предварительного испытания работника, отнесено к компетенции нанимателя. Он может сделать это единолично либо создать специальную комиссию, как с участием своих работников, так и с участием приглашенных лиц, обладающих должными познаниями и квалификацией. Как положительные, так и отрицательные результаты испытания могут быть даны на основании данных, свидетельствующих о соответствии либо несоответствии работника выполняемой работе.

Факт несоответствия работника порученной ему работе, неспособность работника должным образом выполнять свои трудовые функции при увольнении работника по ст. 29 ТК, когда с инициативой о таком увольнении выступает наниматель, могут подтверждаться докладными записками непосредственных руководителей работника (начальника отдела, бригадира, мастера, начальника цеха и др.).

Например, на основании нижеуказанной докладной записки о не прохождении испытательного срока, представленной начальником отдела, наниматель принял решение об увольнении.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отдел организационно-кадровойработы |  | Директору УП "Василек"Петрову И.И. |
| ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА |
| 22.04.2016 N 5 |
| г. Минск |
| О непрохождении испытательного срока |

Иванова И.И. работает в УП "Василёк" с 22.08.2014 в должности специалиста по работе с персоналом отдела организационно-кадровой работы на основании трудового договора от 22.03.2016 N 22/1.

За время работы в период с 22.03.2016 по 21.04.2016 Иванова И.И.. относилась к выполняемой работе безответственно и безынициативно, в т.ч. систематически нарушала установленные начальником сроки предоставления информации о наличии вакантных мест, а именно смотри приложение:

Приложение:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Поручение | Срок исполнения | Выполнение |
| 1 | Представление информации о наличии вакантных мест  | Еженедельно по пятницам до 13.00 | информации не представлены  |
| 2 | Проведение встреч с кандидатами на вакантные места | Ежедневно | Встречи не проводились  |

В связи с неудовлетворительными результатами предварительного испытания рекомендую расторгнуть трудовой договор с Ивановой И.И. согласно ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник организационно-кадрового отдела  | Подпись | А.И.Точкин |

Обстоятельства, подтверждающие неудовлетворительные результаты предварительного испытания, должны найти отражение в приказе (распоряжении) нанимателя об увольнении работника по ст. 29 ТК как не выдержавшего предварительного испытания.

В приказе нужно отразить следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество работника;

- должность работника;

- структурное подразделение, где работает работник;

- дату увольнения;

- сведения об использованном трудовом отпуске.

При этом в констатирующей части приказа (распоряжения) об увольнении следует отразить, какие знания и навыки не показал работник в ходе предварительного испытания.

Например, проект приказа о расторжении трудового договора с предварительным испытанием.

|  |
| --- |
| Унитарное предприятие "Василёк" |
| ПРИКАЗ |
| 25.04.2016 N 10-и |
| г. Минск |
| Об увольнении с работы |

УВОЛИТЬ:

Иванову Инну Ивановну, специалиста по работе с персоналом отдела организационно – кадровой работы, 25.04.2016 в связи с неудовлетворительным результатом прохождения предварительного испытания, так как относилась к выполняемой работе безответственно и безынициативно, в т.ч. систематически нарушала установленные начальником сроки предоставления информации о наличии вакантных мест тем самым нарушила 15пункт должностной инструкции (п. 1 ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание: | 1. | Докладная записка начальника отдела организационно-кадровой работы от 22.09.2016 N 5. |
|  | 2. | Объяснительная записка Ивановой И.И. от 23.04.2016 N 3. |
| Директор | Подпись | И.И.Петров |
| Начальник отдела организационно-кадровой работыПодпись А.И..Точкин25.04.2016 |  |  |
| С приказом ознакомлен | Подпись | И.И.Иванова25.04.2016 |

При расторжении трудового договора с предварительным испытанием формулировка записи в трудовой книжке может быть следующей:

"Уволен в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием, статья 29 Трудового кодекса Республики Беларусь".

Например, внесение записи в трудовой книжке о расторжении трудового договора с предварительным испытанием (со ссылкой на ст. 29 ТК) в соответствие с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 №40 «О трудовых книжках» .

|  |  |
| --- | --- |
| Звесткi аб працыСведения о работе | ПК N 00000000 |
| Нумар запiсуНомер записи | Дата | Звесткi аб прыёме на працу, пераводзе на iншую працу,звальненнi (з указаннем прычын i са спасылкай на артыкул, пункт заканадаўчага акта) Сведения о приеме на работу, переводе на другую работу, увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт законодательного акта) | На падставе чагоўнесены запiс (назва даку-мента, яго дата i нумар)На основании чего вне-сена запись (название до-кумента, его дата и номер) |
| чыслочисло | месяцмесяц | годгод |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  |  |  |  |  |
|  22 |  25 |  04 | 2016 | Уволен в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием, статья 29 Трудового кодекса Республики Беларусь | Приказ от 25.04.2016 № 10-и |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | Директор подпись  |  |
|  |  |  |  |  М.П.  |  |