

Трудовой ликбез. Что нужно знать об испытательном сроке

Испытательный срок — хорошее подспорье для сомневающихся работодателей. Это период времени, в течение которого работодатель проверяет нового сотрудника на предмет его профпригодности.

Данная «опция» даёт работодателю возможность лучше приглядеться к нанятому работнику, оценить на деле его истинную квалификацию и навыки, и, наконец, принять решение — продолжать с ним сотрудничество или разойтись, как в море корабли.

Трудовой кодекс предусматривает длительность испытательного срока до трёх месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. А для руководящих должностей продолжительность испытания может растянуться до шести месяцев. В испытательный срок не входят дни, когда сотрудник болел или официально отпрашивался.

Не нужно думать, что испытательный срок ни к чему не обязывает работодателя и позволяет ему творить, что вздумается. К работнику, находящемуся на испытательном сроке, применяются все нормы действующего трудового законодательства. То есть, с одной стороны, работник защищён трудовыми гарантиями и имеет право в судебном порядке обжаловать любые действия работодателя, а с другой — должен прилежно исполнять свои трудовые обязанности и нести ответственность в соответствии с нормами Трудового кодекса.



Согласно трудовому законодательству, работник на испытательном сроке и сотрудник в штате равны и подчиняются одним и тем же нормативным актам. По этой причине зарплата у них должна быть одинаковой. Так что если работодатель предлагает на время испытательного срока пониженный оклад, это является нарушением трудового законодательства.

Испытательный срок (и его продолжительность) прописывается в трудовом договоре, который заключается между работником и работодателем. В договоре должны быть указаны условия успешного прохождения сотрудником испытания. Если их много, то можно оформить их как приложение к договору. Согласно 70 статье ТК РФ, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В той же 70 статье ТК РФ перечислены сотрудники, для которых нельзя устанавливать испытательный срок. Это следующие категории людей:

- Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет.
- Не достигшие восемнадцати лет.
- Работники, которые избираются по конкурсу. Это касается, например, муниципальных или

государственных служащих.

- Лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу. Например, депутаты.
- Сотрудники, которые переводятся от одного работодателя к другому при наличии соответствующего соглашения между этими работодателями.
- Лица, трудовой договор с которыми заключается сроком до двух месяцев. В таких случаях речь, как правило, идёт о кратковременной сезонной подработке — и испытательный срок не имеет смысла как таковой.



- Выпускники вузов и колледжей, которые устраиваются на работу в первый год после окончания учебы.

В случае, если сотрудник успешно прошёл испытание, новый трудовой договор заключать не требуется — работу он продолжает на тех условиях, которые прописаны в уже подписанном трудовом договоре.

Если же работник провалил испытание на профпригодность, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор — притом ещё до окончания испытательного срока. Для этого работодатель должен в письменной форме предупредить работника о предстоящем увольнении за три дня, обосновав своё решение конкретными причинами. Если сотрудник организации считает своё увольнение незаконным, то он имеет право обратиться в трудовую инспекцию или в суд.

Работник также располагает правом расторгнуть трудовой договор с работодателем во время испытательного срока. Для этого он должен уведомить работодателя в письменной форме за три дня.

Как показывает практика, работодатели часто допускают ошибку, оформляя вместо трудового договора гражданско-правовой договор, который оформляется на разовые виды услуг (например, договор подряда).

Кроме того, некоторые работодатели вообще не оформляют испытательный срок и указывают в вакансии что-то вроде: «Оформление на работу после испытательного срока». Это грубое нарушение, за которое организацию могут оштрафовать. Так что если не делать всё по правилам, то испытательный срок может обернуться против работодателя, в интересах которого он существует.



Ранее на SmartBabr:

[Трудовой договор: самое главное](#)

[Не уволишь! Когда работодатель не может уволить сотрудника](#)

Автор: Алиса Беглова © SmartBabr НАУКА И ТЕХНОЛОГИИ, ИНТЕРНЕТ И ИТ, МИР 8504 28.10.2020, 19:12
👍 1

URL: <https://babr24.com/?IDE=273516> Bytes: 5116 / 4434 [Версия для печати](#)

[👍 Порекommendовать текст](#)

Поделиться в соцсетях:

Также читайте эксклюзивную информацию в соцсетях:

- [Телеграм](#)

- [ВКонтакте](#)

Связаться с редакцией Бабра:

newsbabr@gmail.com



Автор текста: **Алиса Беглова**,
обозреватель.

На сайте опубликовано **257**
текстов этого автора.

НАПИСАТЬ ГЛАВРЕДУ:

Телеграм: [@babr24_link_bot](#)

Эл.почта: newsbabr@gmail.com

ЗАКАЗАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ:

эл.почта: bratska.net.net@gmail.com

КОНТАКТЫ

Бурятия и Монголия: Станислав Цырь

Телеграм: [@bur24_link_bot](#)

эл.почта: bur.babr@gmail.com

Иркутск: Анастасия Суворова

Телеграм: [@irk24_link_bot](#)

эл.почта: irkbabr24@gmail.com

Красноярск: Ирина Манская

Телеграм: [@kras24_link_bot](#)

эл.почта: krsyar.babr@gmail.com

Новосибирск: Алина Обская

Телеграм: [@nsk24_link_bot](#)

эл.почта: nsk.babr@gmail.com

Томск: Николай Ушайкин

Телеграм: [@tomsk24_link_bot](#)

эл.почта: tomsk.babr@gmail.com

[Прислать свою новость](#)

ЗАКАЗАТЬ РАЗМЕЩЕНИЕ:

Рекламная группа "Экватор"

Телеграм: @babrobot_bot
эл.почта: eqquatoria@gmail.com

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО:

эл.почта: babrmarket@gmail.com

[Подробнее о размещении](#)

[Отказ от ответственности](#)

[Правила перепечаток](#)

[Соглашение о франчайзинге](#)

[Что такое Бабр24](#)

[Вакансии](#)

[Статистика сайта](#)

[Архив](#)

[Календарь](#)

[Зеркала сайта](#)