

Информационный материал

Испытательный срок при приеме на работу

В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу устанавливается в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, позволяя работодателю оценить профессиональные и деловые качества работника.

Вместе с тем, работодатель, принимая решение о расторжении трудового договора с работником по причине не прохождения последним испытательного срока, не может действовать произвольно без обоснования причин данного решения.

Статьей 71 Трудового кодекса Российской Федерации установлен специальный порядок расторжения трудового договора, который предполагает указание при увольнении работника причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание, а также устанавливает срок предупреждения работника о расторжении трудового договора.

В обоснование принятого решения работодатель должен указать на конкретные действия (бездействия) работника, которые послужили причиной расторжения трудового договора по указанным основаниям.

Работодатель должен иметь документальное подтверждение того, что работник не прошел испытание.

В том числе, в случае указания работодателем на ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, работодатель должен представить доказательства ознакомления работника с должностной инструкцией.

Работодатель вправе принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Он не вправе, в том числе и с согласия работника, продлить (увеличить) этот срок. О расторжении с работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить его не позднее чем за три дня.

Обязанность работодателя предупредить работника о расторжении с ним трудового договора при неудовлетворительном результате испытания является дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется. Последующее увольнение такого работника допускается только на общих основаниях.

В случае несогласия работника с признанием неудовлетворительным результата испытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, он вправе обжаловать решение работодателя в суд.