

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Тимошева Е.В.

Сибирский Федеральный Университет

Установление испытательного срока – это право, а не обязанность собственника или уполномоченного им органа. Срок испытания для рабочих не может превышать одного месяца. Для субъектов, которые имеют официально - правовой статус срок может составлять до шести месяцев.

Не устанавливается испытательный срок: для лиц моложе 18 лет; молодых специалистов после окончания высших учебных заведений; лиц уволенных в запас с военной или альтернативной службы; инвалидов, направляемых на работу согласно рекомендации медика - социальной экспертизы.

Приказ о приеме работника и установлении срока испытания должен быть доведен до работника под расписку. Если в приказе о приеме на работу или контракте не указан срок испытания или работник не ознакомлен с приказом под расписку, он считается принятым на работу без испытательного срока.

При заключении срочного трудового договора на срок меньше двух месяцев, испытательный срок не устанавливается. Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК устанавливает гарантии при приеме, запрещая необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника. Дискриминацию надо отличать от дифференциации трудового законодательства, устанавливающей трудовые льготы или ограничения для определенных категорий, групп работников (подростков, инвалидов, женщин) или работающих в определенных условиях труда. Так, при отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка, как и всем другим гражданам, администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу этих женщин может быть обжалован в суде.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Условие об испытании должно быть указано в содержании трудового договора. Отсутствие данного условия в тексте трудового договора означает поступление работника на работу без испытательного срока. Условие об испытании должно быть включено и в приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Отсутствие в приказе (распоряжении) о приеме на работу указания на установление работнику испытательного срока свидетельствует об одностороннем отказе полномочного представителя работодателя от установления испытания. Такой отказ улучшает положение работника в сравнении с заключенным договором. Поэтому издание данного приказа допускается трудовым законодательством. После его издания работник также считается

поступившим на работу без испытательного срока. Статья 70 ТК РФ устанавливает следующую правовую норму: « При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе». Таким образом, главной и единственной целью испытания при приеме на работу является выявление соответствия профессиональной подготовки и деловых качеств работника требованиям должности. **Часть 1 ст. 71 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя в письменной форме указывать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.** Увольнение работников без достаточных к тому оснований, таких как: «уведомление работника, что он не прошел испытательный срок», «вы нам не подходите», «вы плохо работаете», «не обладаете определенными знаниями», «не выполнили определенные задания» является незаконным. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Основанием прекращения трудового договора в этом случае будет собственное волеизъявление работника. Но если сотрудник не прошел испытательный срок и это документально доказано (признан не выдержавшим испытание), то трудовой договор с ним расторгается, увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Если работник признан выдержавшим испытание, дополнительные документы (приказы, распоряжения) не составляются – работник просто продолжает работу.

Положение сотрудников, проходящих испытательный срок, ничем не отличается от положения всех прочих сотрудников компании. Этот аспект является принципиально важным. При подписании трудового договора работодателю следует подчеркнуть, что вновь принятый сотрудник в период своего испытательного срока никак не ущемлен в правах по сравнению с остальными. Выплата заработной платы в этот период также должна производиться на общих основаниях. Законодатель не делает различий между оплатой труда сотрудника, проходящего испытательный срок и его коллеги, работающего на общих основаниях. На практике же часто случается, что работодатель устанавливает более низкий размер компенсации сотруднику в период его испытательного срока. С позиции закона это, безусловно, необоснованно. При толковании статьи 70 ТК «Испытание при приеме на работу» можно сделать вывод, что, если на работника в период испытания распространяются все нормы трудового законодательства, в том числе и нормы о заработной плате, и при этом отсутствуют положения, предусматривающие особый порядок начисления заработной платы в этот период, то прохождение испытания не может быть основанием для уменьшения ее размера. Кроме того, во время испытательного срока сотруднику необходимо проявить свои лучшие деловые качества, поэтому он работает с полной отдачей, демонстрируя максимум своих возможностей. Таким образом, работник на испытательном сроке по своему правовому положению имеет одинаковый объем прав и гарантий по сравнению с работником, который уже прошел испытательный срок, за исключением тех особенностей, которые установлены законодательством.

Существует несколько видов испытаний при приеме на работу – это: а) собеседование; б) анкетирование; в) тестирование; г) проверка рекомендаций и послужного списка; д) медицинский осмотр.

В процессе собеседования обмен информации происходит обычно в форме вопросов и ответов. Перед прохождением собеседования необходимо ознакомиться с заявлением кандидата. Основная цель собеседования — оценка уровня образования претендента, его внешнего вида и определяющих личностных качеств. Для

эффективной работы менеджерам и специалистам целесообразно использовать общую систему правил оценки кандидата на этом этапе.

Следующий вид испытания – анкетирование. Анкетирование включает в себя заполнение бланка заявления и анкеты. Число пунктов анкеты должно быть минимальным и они должны запрашивать информацию, более всего характеризующую эффективность претендента. Пункты анкеты должны быть сформулированы в нейтральном стиле и предполагать любые возможные ответы, включая возможность отказа в ответе. Анкета может запрашивать данные о здоровье, складе ума, о ситуациях, с которыми приходилось встречаться в молодости. Анализ анкетных данных в сочетании с другими методами отбора выявляют следующую информацию:

- 1) Соответствие образования заявителя минимум квалификационным требованиям
- 2) Соответствие практического опыта характеру должности
- 3) Наличие ограничений иного рода на выполнение обязанностей
- 4) Готовность к принятию дополнительных нагрузок (сверхурочно, в командировках)
- 5) Круг лиц, которые могут рекомендовать работника, помочь наведению справок и получению дополнительной информации.

Возможны и специальные виды анкет. Например, иногда применяют особые бланки для студентов высших учебных заведений, с которыми ведется работа по оргнабору. Поскольку трудовой стаж студентов невелик, обращают пристальное внимание на учебу, экономические способности и интересы претендента. В анкете запрашивают информацию об учебном заведении, специальности, объеме (в часах) профилирующих курсов (каждую в отдельности), второй специальности. В анкете требуется указать баллы по управленческим и юридическим дисциплинам, количество учебных часов, прослушанных по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, подробные сведения об этих курсах.

Одна из задач анкетирования заключается в том, чтобы определить личные качества и обстоятельства, которые могут помочь кандидату в работе в случае найма.

Часто анкеты содержат данные о количестве отработанных (за год) дней и последнего и последнего нанимателя, продолжительность пропусков работы по причине болезни и т.д. обращается особое внимание на факторы, указывающие на потенциальную возможность раннего увольнения работника в анкете, запрашивается точная формулировка причин увольнения в прошлом, устанавливается частота смены работы. Собираются общие сведения об источниках мотивации и делаются предположения о факторах, препятствующих работе, которые перепроверяются и уточняются, становятся предметом тщательного изучения при наведении справок и собеседовании с работником. Претендент также обязан указать недостатки в здоровье. Многие организации сами проводят подобные медицинские освидетельствования в целях отсева кандидатур, вызывающих сомнения.

Круг вопросов, на которые организация стремится получить ответ, нанимая работника определенной профессии и квалификации, примерно задан. Однако в некоторых случаях кадровые службы и руководство организации полагаются на анкету, в других – уточняются нужные сведения в процессе собеседования с работником и проверяя сведения у прежних работодателей и знакомых претендента.

Дальше идет тестирование при приеме на работу. Тестирование при приеме на работу – это общепризнанная практика. Во время тестирования можно получить массу косвенной информации:

- как быстро он осваивается в новой ситуации
- на сколько он склонен принимать правила игры, не связанные с ним извне
- с какой скоростью он работает
- как часто обращается за помощью
- пытается ли узнать что-то новое для себя
- быстро ли обучается и т.д.

В некоторых случаях заключение с сотрудником трудового договора без проведения обязательного предварительного медицинского осмотра является нарушением законодательства о труде. Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе. Необходимо это для снижения вероятности аварий в связи с неправильными действиями персонала, а также для недопущения распространения различных заболеваний.

Категории работников, для которых установлены обязательные предварительные медицинские осмотры:

- лица, не достигшие возраста восемнадцати лет
- работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта
- работники, организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно - профилактических и детских учреждений
- работа вахтовым методом
- спортсмены
- лица, связанные с движением поездов и маневровой работой
- лица при поступлении на службу в таможенные органы
- спасатели профессиональных аварийно – спасательных служб
- судьи
- работники общеобразовательных учреждений
- работники общежитий и т.д.

Кандидат на вакантную должность (профессию) должен пройти медосмотр и представить работодателю медицинское заключение о возможности либо невозможности работы в конкретных условиях труда.

Проведение обязательных предварительных медицинских осмотров работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией юридического лица без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом, действующим на данном предприятии, в организации, учреждении, и без выплаты выходного пособия (статья 71 ТК РФ). Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) суд. Увольнение работника в подобных ситуациях может быть осуществлено только до окончания испытательного срока, поскольку после его окончания работник считается принятым на работу на условиях заключенного трудового договора (контракта).

Любое увольнение работника по инициативе администрации юридического лица, в том числе и по основаниям статьи 71 (как не выдержавшего испытание), по установленным правилам должно быть объективным и аргументированным, а причины досрочного расторжения трудового договора (контракта) должны быть подтверждены соответствующими фактами и доказательствами, например актами о выпуске брака по

вине работника, справками о невыполнении норм выработки, другими документами, подтверждающими невыполнение или ненадлежащее выполнение данным работником порученной работы.

Данное обстоятельство приобретает особое значение в случае, когда работником, уволенным по указанным основаниям, оспаривается решение администрации юридического лица и возникает трудовой спор о правомерности такого увольнения. Таким образом, при подготовке увольнения администрация юридического лица должна быть, прежде всего, заинтересована в максимальном упрощении процедуры расторжения трудового договора (контракта), документальном подтверждении причин увольнения и в строгом соблюдении установленного для таких случаев порядка. Если работник, увольняемый по основаниям статьи 71 ТК РФ, оспаривает решение администрации и при этом ссылается на какие-либо причины, препятствующие надлежащему выполнению трудовых обязанностей (неисправность оборудования, несвоевременное обеспечение сырьем и материалами и т. д.), администрации следует подвергнуть доводы работника тщательной проверке и документально их опровергнуть или признать. В последнем случае наиболее целесообразными будут отмена администрацией ранее принятого решения о расторжении трудового договора (контракта) и восстановление работника на прежней работе с соответствующим зачетом срока испытания, поскольку при рассмотрении дела в суде прежде всего подлежит выяснению конкретная причина несоответствия работника порученной ему работе, обстоятельства, предшествовавшие увольнению, и доводы работника, на которых основываются его требования о признании увольнения незаконными.

Судебная практика показывает, что иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по ст. 71 ТК РФ, как правило, удовлетворяются. Несмотря на отсутствие законодательного регулирования порядка увольнения по ст. 71 ТК РФ, суды требуют подтверждения факта несоответствия имеющихся профессиональных знаний и навыков работника поручаемой ему работе, и, как правило, это решение должно быть коллегиальным. В большинстве случаев работодатель не может подтвердить указанные обстоятельства.

Представляется, что при неудовлетворительном результате испытания непосредственный руководитель работника не позднее, чем за две недели до окончания срока испытания должен направить соответствующее мотивированное представление вышестоящему руководителю с приложением подтверждающих документов. В целях избежания субъективизма со стороны руководителя окончательное решение о несоответствии работника порученной работе целесообразно принимать коллегиально, специальной комиссией (это может быть трудовая комиссия либо специально созданная комиссия).

Испытательный срок – это проверка, в результате которой определяется соответствие сотрудника возлагаемой на него работе. Испытательный срок – это особый вид условия трудового договора. Принимается он по согласию работника и работодателя и включается в трудовой договор. На период испытательного срока на работника распространяются нормы трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

В каждой организации действуют собственные нормативные акты, регулирующие внутреннюю деятельность компании. Часть 1 статьи 8 ТК РФ предусматривает, что работодатели в пределах своей компетенции и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормами трудового права, коллективными договорами, соглашениями, принимают

локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Для работника локальные нормативные акты работодателя относятся к общим условиям найма и определяют содержание трудовых обязанностей в дополнение к требованиям закона и трудового договора. Именно поэтому работодатель при приеме на работу, еще до заключения трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации локальными нормативными актами, имеющие отношение к его трудовой функции (часть 3 ст. 68 ТК РФ).

Таким образом, мы видим, что испытание при приеме на работу – это правовой механизм, направленный на оптимизацию взаимоотношений работодателя и работника. Его применение позволяет в самом начале сотрудничества выявить и разрешить возможные ошибки и противоречия, что гарантирует стороны трудового правоотношения от многих негативных последствий в дальнейшем. Поэтому правильное практическое использование норм трудового законодательства об испытании является одним из важнейших инструментов эффективной кадровой политики и служит как интересам работодателя, так сотрудника.

Для работодателя исключительно важно грамотно применять нормы ТК, поскольку только в этом случае установленное сотруднику испытание принесет пользу и не осложнится предъявлением претензий и судебными исками со стороны неудачливого соискателя.