

Порядок установления испытательного срока

Большинство компаний старается принимать на работу работников после прохождения испытательного срока, в течение которого проверяется соответствие порученной работе, наличие необходимых профессиональных и личных качеств работника. И это, безусловно, оправданно. Однако решение об испытательном сроке, его продолжительности и условиях прохождения не должны противоречить требованиям действующего в Республике Казахстан законодательства о труде. В этой связи специалисту отдела кадров необходимо знать особенности правового регулирования испытания при приеме работников на работу с испытательным сроком.

Порядок установления испытательного срока определен статьей 36 Трудового кодекса. Условие об испытательном сроке устанавливается только по взаимному согласию работника и работодателя и должно быть прописано в трудовом договоре, а также во внутренних документах организации (например, в правилах трудового распорядка). Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен с документами, содержащими условие об испытательном сроке.

Установление испытательного срока не является обязательным, и при отсутствии такого пункта в трудовом договоре считается, что работник принят на работу без испытательного срока.

При приеме на работу испытательный срок не устанавливается:

- для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- для лиц, окончивших организации после среднего и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- для инвалидов.

В соответствии с пунктом 2 статьи 207 Трудового кодекса не устанавливается испы-



О. Криваносова,
инспектор отдела кадров ТОО «ИнтерКомпьютерСервис», постановщик задач программного обеспечения «АЛТЫН-КАДРЫ»

тательный срок при заключении трудового договора на сезонные работы.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать трех месяцев. Ограничений минимального срока испытаний нормами Трудового кодекса не установлено. При заключении трудового договора на срок три месяца или менее испытательный срок может быть установлен в пределах срока трудового договора. При исчислении испытательного срока учитывается только то время, когда работник находился на работе. Таким образом, период

временной нетрудоспособности работника, отпуск без содержания, учебный отпуск и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются. Испытательный срок на это время может быть продлен.

При приеме на работу работник должен точно представлять свои должностные обязанности и основные показатели, по которым будет оцениваться качество исполнения задания. Обязанности работника должны быть отражены как в трудовом договоре, так и в должностных инструкциях, с которыми работник знакомится под роспись. Работодатель может в течение испытательного срока периодически

выдавать сотруднику контрольные задания, оценивать их и фиксировать промежуточные результаты работы. Задания лучше давать письменно, а затем в письменном виде требовать отчет об их выполнении. Такая организация испытания даст возможность объективно оценить соответствие профессиональных качеств работника поручаемой работе.

Согласно статье 37 Трудового кодекса, при отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель

вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока. Трудовой договор в этом случае по инициативе работодателя прекращается на основании подпункта 5 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса. Ниже приведен образец уведомления работника о непрохождении испытательного срока.

Образец

Жауапкершілігі шектеулі серіктестік « _____ » ХАБАРЛАМА	ЛОГОТИП	Товарищество с ограниченной ответственностью « _____ » УВЕДОМЛЕНИЕ
Исх: 00.00.20__ г. № _____ Алматы қаласы		город Алматы ФИО работника, должность, структурное подразделение
О непрохождении испытательного срока Уважаемый (ая) _____		
В соответствии с подпунктом 5 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса Республики Казахстан уведомляем Вас о том, что вы показали отрицательный результат работы в период испытательного срока, установленного трудовым договором от 00.00.20__ г. № ____ сроком на три месяца. В связи с этим трудовой договор с вами будет расторгнут 00.00.20__ г. Отрицательный результат испытания признан неудовлетворительным по следующим причинам:		
1. Невыполнение Вами индивидуального плана работ, который был доведен до вашего сведения 00.00.20__ г. под подпись.		
2. В течение испытательного срока Вы нарушили трудовую дисциплину, за что Вам было объявлено замечание (докладная записка о нарушении трудовой дисциплины от 00.00.20__ г. № ____, объяснительная записка от 00.00.20__ г., приказ от 00.00.20__ г. № ____ - К).		
Просим Вас сделать отметку о вручении (поставить подпись и дату вручения) на втором экземпляре данного уведомления и передать его в отдел кадров.		
Директор Уведомление о непрохождении испытательного срока получил (а) _____	_____ личная подпись	_____ расшифровка подписи
	_____ личная подпись	_____ расшифровка подписи

Если срок испытания истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок. Издавать приказ

после окончания срока испытания о том, что работник прошел испытание, не требуется, запись об испытательном сроке в трудовой книжке не производится.

В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность работник также считается прошедшим испытательный срок.

В период прохождения испытательного срока не исключается возможность применения к работнику других оснований расторжения трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом.

СИТУАЦИЯ

Работник принят на работу по трудовому договору 5 января 2012 года с трехмесячным испытательным сроком. Работника не удовлетворили условия работы, и, проработав два месяца – до 5 марта 2012 года, он подает заявление на увольнение по собственному желанию. Работника увольняют 5 марта на основании подпункта 5 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса без выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Работник, заключивший трудовой договор, независимо от наличия условия испытательного срока имеет право расторгнуть трудовые отношения с работодателем. В данной ситуации достигнуто двухстороннее соглашение работника и работодателя о прекращении трудового договора до окончания срока испытания, что соответствует подпункту 1 статьи 51 Трудового кодекса (расторжение трудового договора по соглашению сторон).

В период испытательного срока на работника распространяются нормы Трудового кодекса, условия трудового, коллективного договоров, соглашений, локальных нормативных актов без каких-либо ограничений, в том числе по оплате труда, компенсации, и иные условия труда. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора, включается в трудовой стаж работника и является фактически отработанным временем, дающим право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск. На основании пунктов 2, 3, 4 статьи 36 Трудового кодекса, статей 101, 103, подпункта 1 пункта 1 статьи 104 Трудо-

вого кодекса компенсация за неиспользованный трудовой отпуск должна быть начислена и выплачена за период работы с 5 января по 5 марта 2012 года (ст. 110, п. 4, 5 ст. 134 Трудового кодекса).

СИТУАЦИЯ

Работник принят на работу 20 января 2012 года по трудовому договору с трехмесячным испытательным сроком. Во время испытательного срока работник в течение 15 календарных дней отсутствовал на работе по болезни. По истечении трех месяцев работодатель принимает решение уволить работника как не прошедшего испытание на основании подпункта 5 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, устно предупредив об этом работника в последний день работы – 19 апреля 2012 года, мотивируя свое решение невыполнением порученного задания в период испытательного срока.

Трудовой договор по инициативе работодателя по подпункту 5 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса расторгается в случае отрицательного результата работы в период испытательного срока. В соответствии с пунктом 1 статьи 37 Трудового кодекса работодатель при расторжении трудового договора ввиду отрицательного результата работы в период испытательного срока должен был предупредить работника в письменной форме за семь дней до истечения срока испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания его не прошедшим испытание. Согласно пункту 4 статьи 36 Трудового кодекса, в срок испытания не засчитывается период, когда работник отсутствовал на работе. То есть срок испытания в данном случае не закончен и продлевается на 15 календарных дней, после чего, соблюдая процедуру увольнения, определенную пунктом 1 статьи 37 Трудового кодекса, работник может быть уволен как не прошедший испытание. Из-за несоблюдения сроков и процедуры увольнения данное решение работодателя является незаконным.

Таким образом, знание и практическое применение норм трудового законодательства об испытании при приеме на работу является одним из важнейших инструментов эффективной кадровой политики и служит интересам как работодателя, так и работника.

К