

Испытательный срок: буква закона



Что говорит Трудовой кодекс?

Трудоустроенный на новое место работник, которому назначен испытательный срок, должен знать все юридические тонкости. Анализируем статьи 70 и 71 Трудового кодекса РФ и делаем выводы.

По праву

В Трудовом кодексе РФ (Библии прав работника) испытательному сроку посвящены две емкие статьи — 70-я и 71-я. Читаем внимательно и делаем выводы.

Вывод первый: испытательный срок может устанавливаться, но это не обязательное условие. Принять на работу могут и без испытания. В принципе, испытательный срок устанавливается по соглашению сторон, но если вы откажетесь подписывать договор, в котором он установлен, то просто... не получите работу.

Трудовой кодекс перечисляет категории сотрудников, которым испытательный срок не устанавливается в принципе, в том числе беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; несовершеннолетним (до 18 лет); молодым специалистам (с оговорками, что они должны получить образование в вузе, училище и т. п. с государственной аккредитацией и впервые поступать на работу по специальности). Это прямое указание закона, а значит, даже если вы подпишите трудовой договор, в котором вам будет установлен испытательный срок, договор в этом пункте не действует.

Вывод второй: если в трудовом договоре ничего не говорится об испытательном сроке, значит, он не установлен. Включить его в договор задним числом нельзя. Мнение работодателя, что испытание устанавливается для всех, и оговаривать его специально не надо, можно проигнорировать.

Вывод третий: срок испытания не должен превышать трех месяцев. Меньше можно — хоть три дня, больше — нет. Не повезло только руководителям, главным бухгалтерам и их заместителям — им может устанавливаться испытательный срок до шести месяцев, работа такая, ответственная. Конкретный срок испытания, установленный для вас, должен быть указан в трудовом договоре. Но нужно учесть, что время, проведенное на больничном, в испытательный срок не засчитывается. Проболели две недели: они приплюсовываются к испытательному сроку.



Вывод четвертый: если ваш испытательный срок истек, а работодатель молчит, значит, вы выдержали. Ссылки на забывчивость не принимаются.

Вывод пятый: о деньгах. С точки зрения закона популярные формулировки «на испытательный срок зарплата 15 000 рублей, после 30 000 рублей» не правомерны. В действительности, на испытательный срок нельзя устанавливать меньшую зарплату. Но у работодателя есть простой обходной путь — в договоре вам устанавливается одна зарплата («испытательная»), а устно обещают, что по его истечении зарплату повысят. Добросовестный работодатель после успешного прохождения вами испытательного срока предложит заключить дополнительное соглашение, в котором и укажет обещанную зарплату. А недобросовестный... Похоже на ловушку? Да. Ориентироваться можно только на хорошую репутацию компании и свой здравый смысл, а соглашаться на работу с зарплатой ниже нижнего предела не стоит.