

Испытательный срок

Испытательный срок – время, которое дается работнику и работодателю, чтобы определить настолько точно они удовлетворяют требованиям друг друга. Однако следует отметить, что срок этот вовсе не бесконечен, а строго регламентирован законодательством. Его длительность не может превышать трех месяцев (кроме исключений, также строго оговоренных законодательством, например, для руководителей испытательный срок может составлять шесть месяцев). Продлен он может быть только в одном случае – если по какой-либо уважительной причине, например, по болезни, вы отсутствовали на работе. В таком случае длительность испытания продлевается на количество пропущенных дней, но не более. Если же по окончании этого периода вы продолжаете работать, то считается, что вы успешно прошли начальный этап и в последующем вас можно уволить только на общих основаниях.

Работодатели не всегда могут воспользоваться преимуществами испытательного срока. Статья 70 Трудового кодекса называет категории работников, которым испытание не устанавливается. В их числе:

— кандидаты, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

— юноши и девушки, не достигшие возраста восемнадцати лет;

— *молодые специалисты (выпускники, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения);*

— граждане, избранные на выборную должность;

— сотрудники, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— служащие, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев.

Работодатели обязаны быть особенно внимательными при приеме на работу молодых специалистов — выпускников вузов (речь идет именно о приеме на первое место работы по полученной специальности).

ПРИМЕР : В компанию «Дельта» на должность экономиста приняли выпускника экономического факультета. Во время учебы студент подрабатывал курьером, рекламным агентом, собирал подписи на выборах. Главный бухгалтер фирмы решила, что сотруднику можно установить испытательный срок, так как он устраивается на работу не первый раз.. Такие действия неправомерны. В данном случае испытательный срок установить нельзя, так как молодой специалист устраивается на работу по только что полученной специальности впервые.

Если работник выдержал испытание, специальный приказ об этом издавать не надо. Запись в трудовой книжке о приеме на работу производится без указания на испытательный срок. Однако если работник уволен как не выдержавший испытания, то запись об этом в трудовой книжке делается.

Во время испытательного срока наибольшее значение имеют три аспекта: профессиональные качества, взаимодействие с коллективом и отношения с начальством. «Минус» по какому-либо из вышеперечисленных пунктов может оказаться решающим, и на работу вас просто не примут. Поэтому необходимо помнить о том, как важен удачный старт, и начинать трудиться нужно с первого дня, так же как и налаживать отношения. При этом главное не перегнуть палку: не стоит с самого начала взваливать на себя все мыслимые обязанности или пытаться подружиться со всем коллективом. Максимальная доброжелательность и некоторая дистанция помогут в отношениях, а график работы и четкое определение обязанностей – в работе.

В то же время не стоит терять бдительности – не все работодатели кристально честны, некоторые стремятся повернуть ситуацию в нужное им русло, наживаясь на доверчивых работниках. Хотя законодательно и установлено, что зарплата во время испытательного срока не должна отличаться от обычной зарплаты, однако на деле такое очень редко встречается. Поэтому для некоторых работодателей испытательный срок является своеобразным способом экономии – работник старается, выполняет порученную работу, а в итоге получает меньше, чем ему полагается. Потом он «не подходит», и его место занимает новый сотрудник. И это только одна из множества ловушек испытательного срока.