

УДК 331.106.51

Т.В. Сувалова

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК ПРИ СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Аннотация. В статье исследованы особенности заключения срочного трудового договора при приеме на работу сотрудников, чья работа носит временный, сезонный характер. В связи с чем проведен анализ продолжительности испытательного срока, отмечены некоторые категории людей, имеющие право не проходить испытания. Делается вывод о дальнейшем сотрудничестве с работником: при успешном прохождении – сотрудник продолжает заниматься трудовой деятельностью оговоренный период, при неудачном прохождении – руководитель имеет право расторгнуть контракт в любое время.

Ключевые слова: работодатель, сотрудник, испытательный срок, трудовой договор, способности, квалификация, обязанности.

Tatyana Suvalova

THE PROBATIONARY PERIOD FOR A FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Annotation. In the article the peculiarities of concluding a fixed term employment contract when hiring employees whose job is temporary, seasonal. Therefore, the analysis of the duration of the probationary period, noted some categories of people having the right not to be tested. Concludes that further cooperation with the employee: upon successful completion of the employee continues to work a specified period, in case of unsuccessful passing – the principal has the right to terminate the contract at any time.

Keywords: the employer, the employee, probation period, employment contract, ability, qualifications, duties.

Поиск и прием на работу сотрудников сопровождается определенными трудностями для работодателя, особенно если она носит временный, сезонный характер. От профессиональных навыков работника, его знаний и умений зависит конечный результат выполненной работы. Срочный договор оформляют при отсутствии возможности устроить сотрудника на постоянной основе, либо если услуги нужны только на некоторое время – это может быть сезонная работа (строительство), декретный отпуск либо прохождение обучения персонала. Еще одно безусловное основание для заключения срочного договора – временное расширение объема производства, в результате которого требуется дополнительный персонал [1]. Исходя из своих потребностей, работодатель вправе назначит вновь принимаемому работнику срок на проверку его профессиональных и деловых качеств согласно нормам кодекса о труде.

Главным отличительным признаком такого вида договора является ограничение, введенное на продолжительность его действия. Согласно законодательству, максимальное значение достигает пяти лет, про минимальное ничего не указано. Он, согласно указаниям Трудового кодекса (ТК) РФ (ст. 59), заключается [2]:

- на период равный пяти годам, в договоре проставляется календарная дата завершения действия договора;
- на время, отведенное для выполнения конкретной работы, если не предоставляется возможность установления конкретной даты;
- на промежуток времени пока основной работник в силу каких-либо причин не может исполнять свои функциональные обязанности;
- для выполнения сезонной работы, например, направление работника на 3 месяца в туристический лагерь, действующий в летнее время.

Работодатель в соответствии с нормами ТК вправе назначить испытательный срок, установление которого является его исключительной привилегией. Но он согласно указаниям Трудового кодекса РФ (ст. 70) должен согласовать с претендентом, желающим получить работу по срочному трудовому договору условия прохождения испытания [2]. Если работник согласен пройти испытание и готов письменно подтвердить свое согласие, то ему назначается испытательный срок. Следовательно, несмотря на то, что прохождение испытания относится к прямой обязанности работника, с юридической точки зрения признается только добровольное волеизъявление сторон, заключающих соглашение об испытательном сроке.

Конечная цель испытательного срока заключается в проверке работодателем компетентности будущего сотрудника, его соответствия поручаемой работе. Вступающие в трудовые отношения стороны устанавливают продолжительность испытательного срока, но он не должен превышать время, которое утверждено законодательством. Его продление противоречит нормативным актам и закону. Из срока, отведенного на испытание, исключаются дни, когда работник не был в состоянии вести трудовую деятельность и дни его фактического отсутствия на работе.

При заключении договора на временные, сезонные работы длительностью 2–6 месяцев продолжительность срока, отводимого на прохождение испытаний не должна быть более двух недель. Срок на испытание для вновь принимаемых работников назначается до трех месяцев, но не более. Испытательный срок на 6 месяцев назначается кандидатурам, которые претендуют на должность руководителя предприятия, главного бухгалтера, их заместителей, руководителей различного уровня в филиалах или представительствах какого-либо предприятия, если законодательными актами не предусмотрены иные положения. Для лиц, принимаемых на должности государственных служащих согласно указаниям Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» продолжительность испытаний назначается до одного года [3]. Однако важным условием с юридической точки зрения является обоюдное согласие. Все условия должны оговариваться с претендентом.

Некоторые категории людей имеют право не проходить испытания. Освобождаются согласно действующим законодательным актам, регулирующим трудовые взаимоотношения от прохождения испытания при поступлении на работу лица:

- избранные по конкурсу на замещение вакансий, конкурсы проводятся согласно указаниям Трудового законодательства либо положениям других нормативных актов;
- не достигшие совершеннолетия;
- окончившие учебные заведения и впервые поступившие на работу по полученной специальности в продолжение одного года по окончанию обучения;
- избранные на выборную должность;
- приглашенные с другого предприятия по согласованию их руководителями;
- с заключенным на два года договором;
- другие, указанные в трудовом кодексе, федеральных законах, коллективном договоре;
- женщины беременные или имеющие детей, возраст которых не достиг полутора лет [2].

Цель испытательного срока при заключении срочного трудового договора – проверить компетентность сотрудника и способность успешно справляться со всеми обязанностями. При заключении рассматриваемого документа можно устанавливать испытательный срок, независимо от того, на каких основаниях он был заключен. Однако имеются определенные ограничения: при заключении договора на 2–6 месяцев максимальная длительность прохождения испытаний составляет 2 недели; при подписании контракта длительностью менее 2 месяцев запрещается устанавливать испытательный срок. В некоторых ситуациях период может продолжаться дольше: 6 месяцев – для лиц, претендую-

щих на должность руководителя организации; 1 год – положен сотрудникам, которых принимают на должность государственных служащих.

Срочный трудовой договор должен составляться грамотно, чтобы в дальнейшем избежать конфликтов. В соответствии с ТК РФ, в содержании прописывается: ФИО работодателя и нанимаемого сотрудника; паспортные данные претендента; ИНН; основания для заключения договора в срочной форме; обязанности служащего; режим труда и отдыха; характеристика работы; социальное страхование [2]. Оформление имеет свои особенности: если срок контракта составляет более 5 лет, скорее всего он будет переквалифицирован в бессрочный; если во время выполнения трудовой функции на работу вернулся сотрудник, которого замещали, по соглашению сторон можно оформить новые трудовые отношения (ст. 59 ТК РФ) [2]; обязательно отмечается продолжительность испытания. Контракт, в котором предусмотрено прохождение испытаний, составляется в двух экземплярах. Первый остается у руководителя, второй передается сотруднику. На нем проставляются реквизиты сторон, личные данные, печать (если есть) и подпись.

Если работника принимают на период декретного отпуска, у работодателя остается право назначить претенденту испытательный срок. Об этом сказано в ТК РФ (ч. 1 ст. 70) [2]. Иногда работодатели могут предложить работнику заключить срочный трудовой договор на время испытательного срока, а затем, только в случае после успешного его подтверждения, перезаключить его на неопределенный срок. Следует помнить, что такое уклонение от предоставления сотрудникам гарантий и прав считается незаконным (статья 58 ТК РФ) [2]. Поэтому если работник обратится в судебные или надзорные органы с жалобой на работодателя, то такой срочный трудовой договор будет признан бессрочным.

В целом стоит помнить, что в период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и прочих нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Дальнейшая судьба работника на предприятии зависит от того, как насколько ему удалось справиться со всеми возложенными на него обязанностями. При успешном прохождении – сотрудник продолжает заниматься трудовой деятельностью оговоренный период. При неудачном прохождении – руководитель имеет право расторгнуть контракт в любое время.

Запись в трудовой книжке осуществляется по правилам, установленным законодательством. Основанием является приказ директора о приеме на работу. Не нужно указывать информацию о том, что заключенный договор носит временный характер. Документ со временем может переквалифицироваться в бессрочный.

Выход основного сотрудника на работу оформляется приказом, который является основанием для расторжения договора. В трудовой книжке делается запись «Сотрудник уволен в связи с истечением срока заключения договора, п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ» [2]. Она заверяется печатью организации и подписью руководителя.

Работодатель, чтобы уволить не выдержавшего испытание работника, издает приказ в период, соответствующий испытательному сроку. В него включаются дни, на которые был продлен срок испытаний, если он производился. В содержании приказа необходимо указать причины, послужившие основанием принятого работодателем решения относительно результатов испытания. Он оформляется по унифицированной форме Т-8, которая утверждена постановлением Госкомстата. Она относится к первичной учетной документации кадрового делопроизводства.

Если окончание срока действия договора пришлось на выходные либо праздничные дни, то днем его окончания будет считаться очередной рабочий день, следующий за нерабочим днем [2]. Если работник в дни окончания договора находился на больничном листе по болезни, то договор не продлевается, но больничный лист подлежит оплате в соответствии с нормами законодательства.

При заключении срочного трудового договора проходить испытательный срок – обязательное требование. Несмотря на то, что сотрудничество имеет временный характер, следует внимательно изучить каждый пункт этого документа прежде, чем подписывать. При возникновении вопросов лучше проконсультироваться с юристами.

Библиографический список

1. Гугуева, Т. А. Конфиденциальное делопроизводство : учеб. пособ. / Т. А. Гугуева. – М. : Альфа-М, 2012. – 192 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1).
3. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. – 2004. – № 79. – Ст. 27 п. 1.