НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА

РЕФЕРАТ НА ТЕМУ:

**«ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК**

**КАК ЭЛЕМЕНТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

ВЫПОЛНИЛ:

ГАЛКИНА ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА

ФЭФ (ДО) 33у

ПРОВЕРИЛ:

ЧКАЛОВСК

2009г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………………3
2. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА………….....4
3. ПРОТИВОРЕЧИЯ И НЮАНСЫ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА………6
4. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИСПЫТАТЕЛЬНЫМ СРОКОМ…………………………………………………………………..10
5. ДОПУСТИМЫЕ СРОКИ ИСПЫТАНИЯ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ…………………………………………………………….....12
6. ПРИЛОЖЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С ИСПЫТАТЕЛЬНЫМ СРОКОМ………………………………………………………….…….…13
7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ………………………………………………...15

**Введение**

Найти работу так же, как и найти организацией подходящего работника, очень сложно. Согласно статье 70 Трудового кодекса (ТК) при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок призван помочь работодателю определить, насколько новый сотрудник отвечает предъявляемым компанией требованиям, а работнику, в свою очередь, оценить соответствие предлагаемой работы своим интересам и ожиданиям.  
  
Однако положения трудового законодательства об испытаниях при приеме на работу таят в себе множество неопределенностей, проблем и нюансов.   
  
Установление, прохождение и результаты прохождения испытательного срока требуют не только грамотного оформления от работодателя, но и немалой юридической осведомленности нанимающегося работника, чтобы не допустить использования своего труда в корыстных целях. Для этого, безусловно, необходимо внимательное прочтение соответствующих статей Трудового кодекса.

**Основные элементы испытательного срока**

Испытание устанавливается лишь по соглашению сторон с обязательным включением в текст трудового договора.   
  
Срок испытания не должен превышать 3 месяцев. Исключение сделано лишь для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей, а также для руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений. Испытание деловых и профессиональных качеств этих работников может длиться до 6 месяцев. В некоторых случаях устанавливается большая продолжительность испытательного срока. Например, в отношении государственных служащих: согласно статье 27 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" для гражданина, впервые принятого на государственную должность, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на государственную должность иной группы или иной специализации испытание устанавливается на срок от 3 до 6 месяцев, то есть не менее 3 и не более 6 месяцев.   
  
Кроме того, существует круг лиц, которым работодатель не вправе даже предлагать испытательный срок. В эту группу входят:

* беременные женщины;
* женщины, имеющие детей до полутора лет;
* лица, не достигшие 18 лет;
* сотрудники, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя;
* молодые специалисты, впервые поступающие на работу по специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* лица, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев.

Если профессиональные качества работника окажутся неудовлетворительными, организация имеет право, предупредив за три дня, расторгнуть с ним трудовой договор без учета мнения профсоюза и без выплаты выходного пособия.  
  
Периоды отсутствия, включая отпуск, временную нетрудоспособность и другие, в срок испытания не засчитываются.  
  
Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.  
  
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 3 дня.

**Противоречия и нюансы испытательного срока**

Испытательный срок может быть установлен лишь при обоюдном волеизъявлении, следовательно, важнейшим обстоятельством следует признать согласие работодателя и работника при заключении соглашения об испытательном сроке или трудового договора, которым оговариваются условия прохождения испытательного срока.  
  
В случае отказа работника от испытания его профессиональных качеств обязать его равно и отказать в приеме на работу никто не вправе. Иначе это может рассматриваться как необоснованный отказ в приеме на работу, и у соискателя появляется повод для обращения в суд. Решение об установлении испытательного срока должно быть обоюдным.  
  
В трудовом договоре должны быть четкие указания на длительность испытательного срока. Их отсутствие лишает условие об испытательном сроке силы, поскольку само понятие срока подразумевает определенный отрезок времени.  
  
Испытательный срок устанавливается только до начала роботы, а не в какой угодно работодателю период. Продление срока испытания не допускается.  
  
Заработная плата сотрудника в период испытательного срока не должна быть снижена, ведь согласно статье 135 ТК условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим законодательством. Испытательный срок должен использоваться для проверки квалификации работника, а не как средство экономии предприятием затрат на оплату труда.  
  
Срок испытания продолжительностью до 6 месяцев, кроме руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, может быть установлен также руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, но не начальнику цеха, отдела, сектора и других подобных структурных подразделений.  
  
Испытание устанавливается только для принимаемых на работу сотрудников, а не уже работающих на предприятии, например при переводе на более высокую должность.  
  
Весь период испытательного срока включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. То есть в случае увольнении работника во время прохождения испытательного срока ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально проработанному в компании времени.  
  
Наиболее распространенной ошибкой выступает непонимание сущности неудовлетворительных результатов испытаний как со стороны работников, так и со стороны работодателей.   
  
Трудовое законодательство предусматривает испытательный срок в качестве проверки профессионализма сотрудника, а решение об увольнении, соответственно, должно быть аргументировано. Все обстоятельства оформляются, протоколируются. Сам сотрудник должен представить письменные объяснения о причинах допущенных им нарушений.   
  
Важно отметить, что у работодателя отсутствует возможность увольнения сотрудника по причине нарушения трудовой дисциплины, поскольку не отражает вывода о его профессионализме.   
  
Работнику в период испытания должны быть обеспечены все необходимые условия для нормальной работы и безопасные условия труда (исправное оборудование, обеспечение сырьем, транспорт, телефон), иначе все ссылки на ненадлежащие деловые качества работника не будут иметь никакой силы.   
  
Работодатель вправе принять решение о несоответствии работника порученной работе только в период испытательного срока. Однако очень часто имеет место несоблюдение срока и формы предупреждения работника о предстоящем увольнении. По закону уведомление о неудовлетворительном результате испытания должно быть составлено в письменной форме в двух экземплярах: один - для работника, второй - для работодателя, и объявлено работнику под личную подпись за 3 дня. Увольнение работника не может быть произведено ранее 4-го дня со дня вручения ему уведомления. Само письменное предупреждение должно содержать четко сформулированную причину увольнения, основанную на документах, дату, исходящий номер, подпись уполномоченного лица, оттиск печати.  
  
В случае отказа ознакомления с уведомлением составляется соответствующий акт. В противном случае у работодателя не будет доказательств того, что в определенное время, в определенном месте и в присутствии определенных лиц работнику предлагалось ознакомиться с уведомлением о результатах испытательного срока. Акт должен содержать конкретные обстоятельства как предоставления самого уведомления, так и составления акта: место (адрес офиса, номер кабинета и т.д.); время (дата, час, минуты). Подписать такой акт должны сотрудники, желательно незаинтересованные, например, различных подразделений предприятия, а не непосредственные начальники либо подчиненные сотрудника, с обязательной расшифровкой и указанием должностей. Копию уведомления можно направить по домашнему адресу работника заказным письмом с уведомлением о вручении. Письмо должно быть передано в почтовый орган не менее чем за 3 дня до истечения срока испытания, установленного работнику, что подтверждается оттиском почтового штемпеля на квитанции и возвращаемом работодателю уведомлении о вручении письма.  
  
В период испытательного срока на работника распространяются все положения федеральных законов, иных нормативных правовых актов, локальных актов, а также коллективных соглашений и договоров при условии, что в них содержатся нормы трудового права, в том числе и нормы и гарантии, касающиеся оснований увольнения по инициативе работодателя.

**Понятие трудового договора с испытательным сроком.**

**Трудовой договор (трудовой контракт, трудовое соглашение)** - это соглашение между работодателем и работником о характере трудовых отношений. Именно трудовой договор юридически оформляет взаимные права и обязанности участников трудового процесса. Грамотно составленный трудовой договор защитит интересы работодателя, не ущемляя при этом прав работника, и поможет избежать многих нежелательных правовых последствий.

Сегодня большинство работодателей стараются брать сотрудников с испытательным сроком, в течение которого за работником наблюдают, тестируют, и, в конце концов, решают, нужен ли он фирме. Причем это касается не только крупных компаний, но и мелких фирм и работодателей физических лиц. Однако решение об испытательном сроке, его продолжительности и условиях прохождения не должны противоречить требованиям действующего законодательства. В связи с этим необходимо соблюдать требования ТК РФ, а также знать особенности правового регулирования испытания при приёме на работу.

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, профессионализма, личных качеств и т.д.

Условие об испытании должно быть обязательно отражено в трудовом договоре с работником и в приказе о приеме его на работу. При отсутствии в трудовом договоре условия об испытании считается, что работник принят на работу без него.

Законодательством установлен круг работников, для которых при приеме на работу испытание не устанавливается ([абз.4 ст.70 ТК РФ](http://www.quickdoc.ru/addons/codex/tk/sub_1011.php#sub_70)):

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном ТК РФ;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Также работодателю и работнику необходимо помнить и о других требованиях ТК РФ к условию об испытании в трудовом договоре.

**Допустимые сроки испытания по трудовому договору.**

**Испытательный срок** по трудовому договору не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

К концу испытательного срока работодателю необходимо определиться с дальнейшей судьбой работника. Если его профессиональные качества окажутся неудовлетворительными, работодатель имеет право, предупредив работника в письменной форме за три дня до окончания оговоренного в трудовом договоре испытательного срока, расторгнуть с ним трудовые отношения. Причем необходимо четко изложить причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Работник, не выдержавший испытания, увольняется без учета мнения выборного профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если работник продолжает работу по истечении срока испытания, то он считается выдержавшим испытание и его последующее увольнение возможно только на общих основаниях.

В период испытания работник имеет право сам расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В этом случае работнику достаточно предупредить работодателя о расторжении трудового договора по данному основанию в письменной форме за 3 дня, а не за 2 недели, как это предусмотрено [ст.80 ТК РФ](http://www.quickdoc.ru/addons/codex/tk/sub_1013.php#sub_80).

**Приложения к трудовому договору с испытательным сроком.**

В трудовом договоре с испытательным сроком используются следующие приложения:

* [Должностная инструкция](http://www.quickdoc.ru/dogovor/trudovye_dogovory/_trudovoy_dogovor_s_ispytatelnym_srokom/doljnostnaya_instrukciya.php);
* [График работы](http://www.quickdoc.ru/dogovor/trudovye_dogovory/_trudovoy_dogovor_s_ispytatelnym_srokom/grafik_raboty.php);
* [Перечень расценок работ](http://www.quickdoc.ru/dogovor/trudovye_dogovory/_trudovoy_dogovor_s_ispytatelnym_srokom/perechen_rascenok_rabot.php);
* [Соглашение о неразглашении конфиденциальной информации](http://www.quickdoc.ru/dogovor/trudovye_dogovory/_trudovoy_dogovor_s_ispytatelnym_srokom/soglashenie_o_nerazglashenii_konfidencialnoy_informacii.php).

В трудовом договоре с испытательным сроком используются следующие сопутствующие документы:

* [Дополнительное соглашение](http://www.quickdoc.ru/dogovor/trudovye_dogovory/_trudovoy_dogovor_s_ispytatelnym_srokom/dopolnitelnoe_soglashenie.php).

Очень часто после заключения какого-либо договора, в момент его действия и исполнения возникают определенные обстоятельства, в соответствии с которыми отдельные пункты такого договора необходимо отменить, изменить или добавить новые условия договора. Данные изменения оформляются дополнительным соглашением. Дополнительное соглашение к договору – это тот же самый договор, а соответственно, его подписание возможно и законно при обоюдном согласии обеих сторон по договору.

Дополнительное соглашение к договору, по своей сути, изменяет или расторгает основной договор. Все новые, установленные дополнительным соглашениям условия, отменяют и делают недействительными предыдущие условия, установленные в договоре. В связи с чем, дополнительное соглашение к договору, является частью основного договора, причем неотъемлемой частью. Являясь частью основного договора, дополнительное соглашение к договору должно соответствовать всем требованиям, предъявляемым к основному договору. При заключении дополнительного соглашения к договору, применяются правила используемые при заключении основного договора. В дополнительном соглашении к договору должны быть указаны место и время заключения, а также стороны дополнительного соглашения к договору. Следует отметить, что условия дополнительного соглашения вступают в силу с момента заключения дополнительного соглашения к договору (если иное не предусмотрено законом или договором). Еще, необходимо указывать частью какого договора является дополнительное соглашение, а также все те условия, по которым должны быть достигнуты соглашения.

При заключении дополнительного соглашения к договору, следует учитывать, что дополнительное соглашение совершается в той же форме, что и основной договор ([ст.452 ГК РФ](http://www.quickdoc.ru/addons/codex/gk/sub_1029.php#sub_452)). Так как большинство сделок с недвижимостью требуют государственной регистрации, то и дополнительное соглашение к договору также требует государственной регистрации.

Таким образом, дополнительное соглашение – это документ, изменяющий или расторгающий основной договор, который подписывается при обоюдном согласии обеих сторон.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

* 1. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 30 ДЕКАБРЯ 2001 ГОДА №197-ФЗ
  2. ГРАЖДАНСКИЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 30 НОЯБРЯ 1994 ГОДА № 51-ФЗ