

Испытательный срок



Налоговый учет	
логовой доход	валовые расходы
Д	Е
—	1500
—	555
временной (1%)	—
—	—
—	—
—	—
—	—
—	—
—	—
—	—
55	—

ли, принятому на работу сотруднику не устанавливается испытательный срок вообще? Считается ли это нарушением?

Испытательный срок — это период, в течение которого работодатель проверяет соответствие профессиональной подготовленности и навыков, которыми обладает работник, характеру поручаемой ему работы. В то же время и работник за этот период может определиться с тем, нравиться ли ему его новая работа, сможет ли он с ней справиться. Особенности применения испытательного срока установлены ст.26—28 КЗоТ.

В ст.26 КЗоТ сказано, что при заключении трудового договора соглашением между работодателем и работником может быть оговорено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Таким образом, установление испытания для работника — не обязанность предприятия. Законодательство в этом случае защищает интересы работодателя, ему предоставляется законная возможность «присмотреться» к новому сотруднику. И если по каким-то обоснованным причинам новый работник не соответствует предъявляемым к нему требованиям, работодатель может без лишних хлопот расстаться с ним.

Поэтому предприятие вольно решать самостоятельно, устанавливать или нет при приеме на работу новым сотрудником испытательный срок. Если оно не заинтересовано, то испытание для «новичка» не предусматривается. Отказ предприятия от установления испытательного срока не будет считаться нарушением норм трудового законодательства.

Более того, в ряде случаев закон прямо запрещает установление испытательного срока для принимаемых на работу работников. Так, в соответствии с частью третьей ст.26 КЗоТ испытание не устанавливается для следующих категорий работников:

- * лиц, не достигших восемнадцати лет;
- ♦ молодых рабочих по окончании профессиональных учебно-воспитательных заведений;
- ♦ молодых специалистов по окончании высших учебных заведений;
- ♦ лиц, уволенных в запас с воинской или альтернативной службы;
- ♦ инвалидов, направленных на работу в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертизы;
- ♦ работников, принимаемых на работу в другую местность;
- ♦ работников, принимаемых на работу по переводу;
- ♦ лиц, в отношении которых нормами законодательства прямо предусмотрено, что им испытательный срок не устанавливается (например, для временных и сезонных работников).

Если для работника, который относится к одной из указанных категорий, предприятие установит при

приеме на работу испытательный срок, то как раз это и будет нарушением норм трудового законодательства со стороны предприятия. А за правонарушения в сфере охраны труда и здоровья населения, в частности законодательства о труде, нормами КоАП предусмотрена административная ответственность. Согласно ст.41 КоАП нарушение требований законодательства о труде влечет за собой наложение штрафа на должностных лиц предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности и граждан — субъектов предпринимательской деятельности в размере от 15 до 50 ннмдг (от 255 до 850 грн.).

За установление испытательного срока работнику, которому законодательством не предусмотрено установление испытания при приеме на работу, наказать могут руководителя предприятия. Наложить штраф на должностное лицо предприятия можно только после вынесения судом соответствующего решения. Поэтому материалы по правонарушению, определенному ст.41 КоАП, в соответствии с п.1 части первой ст.255 КоАП передаются контролирующими органами в суд. Органом, контролирующим соблюдение норм трудового законодательства, является Государственный департамент надзора за соблюдением законодательства о труде (Госнадзортруда), который действует в составе Минтруда и подчиняется ему¹.

За грубое нарушение законодательства о труде предусмотрена уже уголовная ответственность. Так, согласно ст.172 УКУ такое нарушение наказывается штрафом до 50 ннмдг (то есть до 850 грн.) или лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью сроком до трех лет, или исправительными работами сроком до двух лет. А вот грубое нарушение законодательства о труде в отношении несовершеннолетнего, беременной женщины или матери, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, наказывается штрафом от 50 до 100 ннмдг (от 850 до 1700 грн.) или лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью сроком до пяти лет, или исправительными работами сроком до двух лет, или арестом сроком до шести месяцев.

Ну а если предприятие все-таки заинтересовано в том, чтобы присмотреться к работнику и понять, соответствуют ли его возможности и способности поручаемой ему работе, оно может установить испытательный срок при приеме на работу новых сотрудников. В этом случае предприятие должно соблюдать определенные правила, регламентированные КЗоТ.

Так, в ст.26 КЗоТ сказано, что установление испытания в целях проверки соответствия работника по-

ВА, редактор

дства Фонда для
тим. ред.),
ювые, налоговые
д.).
г. № 290, заре-
юрник система-

С... право-
им. ред.),

ний облукс
я ли это?

стью 14 ра-
д «годом» в
арный год.
льцу может
ск на осно-
арного года
ятии (в уч-
делан и в
/116-06¹.

А, редактор

ив. - 2008, -

т. 2008 года

ручаемой ему работе должно быть оговорено соглашением сторон при заключении трудового договора. Поэтому условие об испытании обязательно должно быть указано и в заявлении работника, которое он подает при приеме на работу, и в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Более того, работника следует ознакомить с таким приказом под роспись. Подпись работника на экземпляре приказа будет означать, что он с документом ознакомился и согласен с такими условиями приема на работу. В противном случае будет считаться, что работник *принят без испытательного срока*.

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев (ст.27 КЗоТ). Это означает, что предприятие может назначить сотруднику срок испытания продолжительностью и один, и два месяца. Главное, чтобы он не был больше трех месяцев. А вот срок испытания при приеме на работу рабочих не может превышать одного месяца. В отдельных случаях, по согласованию

с соответствующим выборным профсоюзным органом, срок испытания может достигать и шести месяцев. Как показывает практика, столь длительный срок устанавливается зачастую руководителям подразделений, отделов (так называемым топ-менеджерам высшего звена).

Следует принять во внимание то, что в испытательный срок *не засчитывается период временной нетрудоспособности* и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по *уважительным* причинам (например, если работник брал отпуск без сохранения заработной платы). В указанных случаях течение испытательного срока для работника возобновляется после перерыва.

В период испытательного срока на работников *полностью распространяется* законодательство о труде. Несоблюдение установленных правил относительно испытания при приеме на работу является нарушением его норм.

Инна ЛЬВОВА, редактор

Подробнее проведению проверок Госнадзортруда см.: Алиев Т. На страже трудовых интересов // Бухгалтерия. — 2007. — № 23. — С.63–66 (прим. ред.).

❓ *Предприятие установило работнику трехмесячный испытательный срок. Но уже по истечении первого месяца стало ясно, что работник не подходит для занимаемой должности. Можно ли сократить испытательный срок?*

Установленные ст.27 КЗоТ предельные сроки испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе *не могут быть продлены* ни единолично работодателем, ни по обоюдному соглашению с работником. Что же касается сокращения уже установленного работодателем испытательного срока, то как таковой процедуры сокращения, оформляемой приказом¹, законодательными нормами не предусмотрено. Однако предусмотрено следующее.

Частью первой ст.28 КЗоТ установлено, что если срок испытания закончился, а работник продолжает работать, то он считается *выдержавшим испытание*, и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях. Следовательно, если работник не был уволен с работы до истечения испытательного срока, то считается, что работник выдержал испытательный срок, и он автоматически переходит в ранг постоянных сотрудников.

При этом в части второй ст.28 КЗоТ указывается, что если в течение срока испытания будет установлено несоответствие работника работе, на которую он принят, работодатель *в течение этого срока* вправе расторгнуть трудовой договор. Это означает, что в период испытательного срока работник может быть уволен как невыдержавший испытание в любой из рабочих дней. Более того, если администрация видит, что работник не подходит, расставаться с ним надо именно до окончания испытательного срока, потому что, как уже было сказано, *только в период испытательного срока, а не позднее работодателя имеет право уволить сотрудника как невыдержавшего испытание*.

Администрация приглашает сотрудника на беседу, в ходе которой ему сообщают, что результаты его труда не удовлетворяют работодателя, поскольку сотрудник не справляется с поручаемыми ему обязанностями, и поэтому принято решение расстаться с ним. После этого готовится приказ об увольнении сотрудника. Такое увольнение не согласовывается администрацией с профсоюзным органом.

Но основанием для увольнения по результатам испытания может быть только *несоответствие работника должности*, на которую он был принят. Поэтому мнение о том, что в течение испытательного срока и по его окончании работодатель может уволить сотрудника вообще без каких-либо объяснений, ошибочно. Увольнение по результатам испытательного срока следует аргументировать (например, работник допускает ошибки, из-за которых предприятие теряет деньги, или же работник не справляется с поставленными перед ним задачами).

У работодателя должны быть веские доказательства несоответствия работника работе, на которую он принят. Не будет, например, считаться несоответствием ситуация, когда сотрудник в период испытательного срока эту работу прогуливает. В этом случае его следует увольнять по соответствующей статье — п.4 ст.40 КЗоТ за прогул (в том числе и за отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Если работника увольняют в период испытательного срока как невыдержавшего испытание, то в ►

приказе об увольнении и в трудовой книжке основное формулируется следующим образом: «*уволен по результатам испытания*» — и делается ссылка на ст.28 КЗоТ. Конечно, расторжение трудового договора по таким основаниям может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения тру-

довых споров по вопросам увольнения. Более того, обиженный сотрудник может потребовать, помимо восстановления на работе, еще и возмещения морального вреда за нанесенную несправедливым увольнением психологическую травму.

Инна ЛЬВОВА, редактор

Ведь установление работнику конкретного испытательного срока фиксируется в приказе о приеме на работу (прим. ред.).

Можно ли установить испытательный срок директору? Какова продолжительность такого испытательного срока?

Ситуация, когда директора принимают на работу с испытательным сроком, выглядит несколько странно. Трудно сказать, могут ли учредители (собственники) предприятия доверять руководство предприятием работнику, который требует практической проверки. Но в ряде случаев директор является наемным работником, который заключает трудовой договор с учредителями (собственниками) предприятия. Соответственно, его трудовые отношения с ними полностью регулируются законодательством о труде.

Возможность установления при приеме на работу испытательного срока для наемных работников предусмотрена ст.26 КЗоТ. Но испытательный срок не может устанавливаться при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, молодых рабочих и специалистов пос-

ле окончания профессиональных и высших учебных заведений, лиц, уволенных с воинской или альтернативной службы, инвалидов, направленных на работу согласно рекомендациям медико-социальной экспертной комиссии.

Других ограничений по установлению испытательного срока, в том числе в зависимости от занимаемой должности, в законодательстве нет. Поэтому прием на работу директора предприятия с испытательным сроком не является нарушением действующего законодательства. Однако следует учесть, что согласно ст.27 КЗоТ испытательный срок не может превышать трех месяцев.

Владимир БАТИЩЕВ, редактор

Реклама

БУХГАЛТЕРШ представляе

Збірник систематизованого законодавства

Інвестиції від нерезидентів: облік, захист, привілеї

Дата виходу - вересень 2008 року

Укладач - Інна Журавська, редактор газети «Бухгалтерія»

Іноземні інвестиції можуть здійснюватися у будь-яких видах і формах, які не заборонені законодавством України. Залучення швестищ вимагае знання положень нормативно-правових актів у сфері валютного регулювання, бухгалтерського і податкового обліку, а відповідальними за практичне застосування цих положень є саме українські керівники і бухгалтери, а не інвестори.

Тому в збірнику будуть системно і послідовно подані нормативні та аналітичні матеріали, які стосуються:

- отримання і повернення швестищ;
- нарахування доходу нерезиденту-інвестору;
- утримання необхідних податків.

При цьому кожен із перелічених етапів буде розглянуто окремо для всіх форм іноземних швестищ. Також буде приділено увагу питанням правильного застосування норм міжнародних конвенцій про уникнення подвійного оподаткування, а це — один зі способів захисту інтересів іноземних інвесторів в Україні.

Сподіваємося, що опубліковані у збірнику матеріали допоможуть освоїти усі нюанси цієї складної теми.

З питань придбання звертатися за телефоном гарячої лінії: 8 800 501 73 90

(з 9.00 до 18.00, дзвінки по Україні безкоштовні)