**Испытательный срок: свои права нужно знать!**

Ошибки в подборе работников - главная проблема всех кадровых служб. Поэтому зачастую работнику предлагают пройти испытательный срок. «Мы на Вас посмотрим. Вы для нас – «кот в мешке»»…

Испытательный срок - вполне законное действие, поэтому человек, если очень хочет работать – на это соглашается. При этом устраивающему на работу объясняют, что «раз срок испытательный, то и, следовательно, за это время зарплата не выплачивается»… По этой же причине не заключается договор и не предоставляются льготы, - как остальным работникам… Испытательный срок некоторых работодателей порой превышает шесть месяцев, в течении которого к кандидату как бы все еще «присматриваются»…

Сразу отметим, что подобные действия незаконны. При устройстве на работу с испытательным сроком работнику нужно знать, что и заключение трудового договора, и выплата заработной платы **– ОБЯЗАТЕЛЬНО**. При этом на работника распространяются все социальные льготы и гарантии, как и на всех остальных работников данного предприятия, предусмотренные трудовым законодательством, так и коллективным договором. **Например, гарантия о выплате зарплаты не ниже МРОТ** (ст.133, ст.133.1). Сам испытательный срок **не может превышать трёх месяцев**, для практически всех категорий работников, - за редким исключением.

Согласно ст. 70 Трудового Кодекса, - при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

**Испытание при приеме на работу не устанавливается для:**

- лиц, избранных по конкурсу;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- 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 и иных лиц, в установленных законом **или коллективным договором** случаях.

Испытательный срок **не может превышать трех месяце**в, 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**. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

По окончании срока либо лицо уведомляется, что не принимается на работу, либо считается, что он успешно прошел испытательный срок. **НИКАКИХ НОВЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ** заключать **НЕ ТРЕБУЕТСЯ.** Если уведомлений до истечения испытательного срока о расторжении договора работник не получал, считается, что он успешно прошел испытательный срок.

Во время испытательного срока должна выплачиваться заработная плата в полном объеме. Никаких частичных оплат. Начисление производится по тем же нормам, что и остальным работникам.

Ответственность работодателя за нарушения в сфере трудового законодательства определяется статьёй 5.27 Кодекса об административных нарушениях РФ.

Так, нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в данном случае – нарушение требований трудового законодательства об испытательном сроке, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от одной тысячи до пяти тысяч рублей**; на юридических лиц - **от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей**.

А уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц **в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рубле**й; на юридических лиц - **от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей**.

**В случае неоднократности данных нарушений наказание ужесточается, вплоть до дисквалификации руководителя организации - на срок от одного года до трех лет.**

Итак, что **НУЖНО ЗНАТЬ**:

Во-первых, всегда следует заключать трудовой договор при поступлении на работу, даже с испытательным сроком. Это – единственная неоспоримая гарантия доказать в суде, что **вы вообще работали** в этой организации.

Во - вторых, срок испытания не может превышать трех месяцев, - для основного большинства работников.

В-третьих, испытательный срок не может устанавливаться для несовершеннолетних, беременных, имеющих маленьких детей, для избранных на должность и для переведенных, а также для принятых на срок менее двух месяце, а также в ряде специальных случаев.

В-четвертых, срок испытания – оплачиваемый период в полном объеме, в равном размере оплаты с другими работниками, при равной квалификации и производительности труда.

В-пятых, на работника в период испытательного срока распространяются все льготы и гарантии работников.

В–шестых, если Ваши права нарушены - смело обращайтесь в свою профсоюзную организацию или в трудинспекцию.

**А.В. Куксин.**

**Председатель первичной профсоюзной организации**

**Кубанского государственного университета.**