

Вопрос: Для кого работодатель не может устанавливать испытательный срок при приеме на работу, какова продолжительность испытательного срока, и как быть, если работник во время испытательного срока находился на больничном?

Ответ: В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

лиц, не достигших возраста 18 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 2-х месяцев (при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недели).

Испытательный срок также не устанавливается для иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. Так, согласно ст. 207 Трудового кодекса РФ испытательный срок не устанавливается лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Согласно ч. 7 ст. 70 Трудового кодекса РФ, в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Таким образом, в эти периоды течение испытательного срока прерывается, а по их окончании продолжается.

Правовой отдел Свердловской областной организации Профсоюза