

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК И В ЧЕМ ОСОБЕННОСТИ ЭТОГО ПЕРИОДА

Испытательный срок и в чем особенности этого периода

Следующим этапом приема на работу является испытательный срок. Он устанавливается практически на любом предприятии и служит не столько для Вашей адаптации на новом месте, сколько для того, чтобы работодатель решил, устраивает его Ваша кандидатура или нет. Испытательный срок похож на гарантийный, если у руководства есть серьезные замечания, то Вас просто заменят на другого специалиста.

Согласно статье 70 Трудового кодекса РФ, испытательный срок до 6 месяцев устанавливается для граждан, занимающих руководящие должности (а для госслужащих, согласно п. 1 ст. 27 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», — от 3 месяцев до 1 года). Для всех остальных соискателей продолжительность испытательного срока не должна превышать 3 месяцев.

Испытательный срок, а также его продолжительность, должны быть не только оговорены на собеседовании, но и прописаны в трудовом договоре или в специально заключенном соглашении (но не в срочном трудовом договоре!) и в приказе о приеме на работу. В противном случае соискатель, если с ним поступят несправедливо, ничего не сможет доказать.

Если же в трудовом договоре испытательный срок не упоминается, юридически это означает, что кандидат принят на работу без необходимости его прохождения. В том же случае, если сотрудник, по окончании приписанного в договоре (или в соглашении) испытательного срока продолжает трудиться в компании, можно признать, что он с честью выдержал испытание и принят на работу.