

Порядок приема на работу

Часто в резюме и на собеседовании сотрудники любят расширить свои профессиональные навыки, выдумать опыт работы и слегка преувеличить карьерные достижения. Немудрено, что о профессиональных качествах нового сотрудника и его реальных возможностях можно узнать только в процессе работы. Поэтому довольно часто работодатель при приеме на работу нового сотрудника устанавливает ему испытательный срок. Это является правом работодателя, но не его обязанностью. И реализуя это право, компании всех форм собственности должны руководствоваться единым порядком, который четко урегулирован трудовым законодательством.

Порядок приема на работу

Согласно ст. 26 КЗоТ, при заключении трудового договора по согласию сторон может быть обусловлено установление испытательного срока для работника с целью проверки соответствия его умений и навыков работе, которая ему поручается. При этом, однако, следует учитывать, что на период испытательного срока на работника распространяются все требования и гарантии законодательства о труде. И самое главное, что нужно понимать сотруднику, которого принимают на работу, — это то, что с первого его дня испытательного срока его обязаны официально трудоустроить путем издания соответствующего приказа по предприятию, внесения записи в трудовую книжку, подачи отчетности в центр занятости и производства иных кадровых формальностей.

Для установления испытательного срока необходимо согласие двух сторон:

- работодателя и будущего работника. Установление испытательного срока работодателем без согласования с претендентом на должность является незаконным и может квалифицироваться как нарушение законодательства о труде.
- Поэтому, если будущий работник не соглашается на установление испытания, трудовой договор не заключается вообще (что чаще всего и случается) или заключается без применения испытательного срока в случае заинтересованности работодателя в этом работнике. Если же стороны трудового договора достигли согласия об установлении испытательного срока, такое согласие должно быть зафиксировано в трудовом договоре, если он заключается в письменной форме, или в заявлении о приеме на работу, если трудовой договор в письменной форме не заключается. Кроме того, условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в приказе о приеме на работу. Отсутствие такого условия в приказе дает основания считать, что работник принят на работу без испытательного срока.

- Запись в трудовой книжке работника о принятии на работу делается с соблюдением правил, установленных Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной совместным приказом Минтруда, Минюста, Минсоцзащиты от 29.07.93 № 58.
- Не стоит забывать об особенностях приема на работу, если работодателем является физическое лицо-предприниматель. В этом случае действуют правила, предусмотренные ст. 24-1 КЗоТ: физическое лицо-предприниматель в течение недели со дня заключения трудового договора в письменной форме (иной формы в данном случае не предусмотрено) обязан зарегистрировать этот договор в местном центре занятости. Для работников, которые принимаются на работу с испытательным сроком, КЗоТ не предусматривает особого перечня документов, необходимых для оформления трудовых отношений. Руководствуясь ст. 24 КЗоТ, при заключении трудового договора гражданин обязан подать паспорт или другой документ, который удостоверяет личность, трудовую книжку, а в случаях, предусмотренных законодательством, — также документ об образовании (специальности, квалификации), о состоянии здоровья и другие документы (например, определенные п. 1.4 Инструкции №58).

Продолжительность испытательного срока

- Что касается продолжительности испытательного срока, то обычно он не должен превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, — шести месяцев (ч. 1 ст. 27 КЗоТ).
- Перечень случаев, когда испытательный срок может длиться до шести месяцев, законодательством не определен. Практика показывает, что основополагающими факторами в этом случае являются характер и особенности выполняемой работы, которые не дают возможности объективно оценить соответствие работника должности, на которую он претендует, в течение трех месяцев. Однако, если профсоюзной организации на предприятии нет, испытательный срок более трех месяцев установлен быть не может. Для работников рабочих профессий испытательный срок при принятии на работу не может превышать одного месяца.
- Одной из самых распространенных ошибок кадрового делопроизводства является внесение в коллективный договор положения об установлении всем работникам без исключения испытательного срока при принятии на работу сроком четыре месяца, а в отдельных случаях — шесть месяцев. Кстати, нарушением норм трудового законодательства является и установление работодателем испытательного срока при переводе работника с одной должности на другую или из одного структурного подразделения в другое, что иногда отображается в коллективном договоре. Установление

работникам испытательного срока при таком переводе законодательством не предусмотрено.

Напоследок необходимо упомянуть, что КЗоТ прямо запрещает установление испытательного срока при приеме на работу следующим категориям лиц: лицам, не достигшим 18 лет; молодым рабочим по окончании профессиональных учебно-воспитательных заведений; молодым специалистам по окончании высших учебных заведений; лицам, освобожденным в запас после военной или альтернативной (невоенной) службы; инвалидам, направленным на работу в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертизы. Однако молодых специалистов практически всегда принимают на работу с испытательным сроком, хотя это никоим образом не оформляется документально. Поэтому, если выпускника вуза приняли на работу "с испытаниями", пусть и негласно, советуем потребовать в случае не прохождения испытательного срока увольнения по соглашению сторон либо по собственному желанию без указания реальной причины увольнения.

Большинство работодателей пытаются уменьшить заработок сотрудника на время испытательного срока — дескать, в этот период человек больше учится, чем работает, поэтому и платить ему можно меньше. Но "дисконт" не должен переходить грани разумного. Зарботная плата сотрудника на время испытательного срока может быть ниже в среднем на 20–30%. Если заработок на испытательном сроке уменьшен вдвое и больше по сравнению с тем, что сулят после его окончания, работодатель явно "темнит" — либо ему нужна дешевая рабочая сила на короткий период, либо баснословные доходы при окончательном трудоустройстве — красивая сказка.

Следует не только четко проговорить условия до и после испытательного срока, но и письменно это закрепить. "Размер зарплаты на испытательный срок и после его окончания должны быть прописаны в трудовом договоре или приказе (распоряжении) о приеме на работу", — предупреждают эксперты.

Также бытует мнение, что в течение испытательного срока и по его окончании работодатель может уволить сотрудника безо всяких объяснений. Это не совсем так. Увольнение, даже по итогам испытательного срока, должно быть аргументировано (завалил проект, не справился с поставленными задачами, допустил ошибку, повлекшую значительные расходы на фирме).

Т. е. если в течение испытательного срока работодатель определил, что сотрудник по уровню квалификации не соответствует должности, на которую он был принят, его можно уволить как не прошедшего испытание. Но это решение может быть обжаловано работником, поэтому работодатель должен иметь веские доказательства его несоответствия.

Правда, даже после успешного обжалования своего увольнения сотрудник вряд ли надолго задержится в компании. Если уж судиться с нечестным работодателем, то, скорее, стоит требовать не восстановления в должности, а возмещения ущерба. Морального — за нанесенную психологическую травму в связи с несправедливым увольнением, и финансового — за недополучение зарплаты на испытательном сроке. Кстати, если кандидата после окончания испытательного срока не уволили, это значит, что он автоматически перешел в ранг постоянных сотрудников.

Но чтобы увольнение не грянуло, как гром среди ясного неба, не стоит молча ждать окончания испытательного срока. Примерно через Один-два месяца работы кандидат должен проявить инициативу и самостоятельно попросить начальника о встрече. Она поможет узнать из первых уст, как руководство оценивает работу кандидата за время, которое он проработал в компании. И если в результате беседы с начальником выяснится, что можно было сделать что-то лучше, не стоит сразу впадать в панику, ведь на исправление ошибок еще есть время.