SMS-вопрос

**Испытательный срок – не повод для дискриминации**

**Какие особенности у трудового договора с испытательным сроком? Правомерно ли увольнение по результатам испытания, если коллективным договором предусмотрен срок испытания три месяца, а в моем трудовом договоре такое условие отсутствует?**

**Сергей**

Согласно ст. 70 ТК РФ «при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе». При этом на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, 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.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При этом трудовой договор прекращается на основании ч. 2 ст. 71 ТК РФ, без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ). Иными словами, условие об испытании не может ограничивать трудовые права работника.

В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, имеет право на выплату заработной платы в полном размере, в том числе премиальных выплат, размер и порядок выплаты которых устанавливается трудовым договором (положением о премировании), на пособие по временной нетрудоспособности, другие предусмотренные льготы и компенсации.

Согласно части 1 статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Статья 41 Трудового кодекса РФ, определяющая содержание и структуру коллективного договора, прямо не предусматривает включение в него условий об испытании работников.

В соответствии с частью 2 статьи 70 Трудового кодекса РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В том случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в него, только если стороны до начала работы оформили такое условие в виде отдельного соглашения.

По смыслу указанной выше нормы необходимо указать условие об испытании именно в трудовом договоре.

В данной ситуации увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания будет неправомерно.

Андрей МИЗЮКИН,

правовой инспектор Пермского крайсовпрофа

(информация с сайта www.permsovprof.ru)