

# Правовое регулирование испытательного срока в трудовом законодательстве

---



*Юлия Чумаченко, юрист  
Александр Чумаченко, юрист*

**С** принятием в 2007 году Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (далее – ТК) претерпели некоторые изменения законодательные регуляции в отношении такой правовой категории, как испытательный срок при заключении трудового договора. Данные изменения в целом направлены на усиление защиты прав работника и сводятся к следующему.

Испытательный срок не является обязательным условием при заключении трудового договора, но оно повсеместно применяется. Но есть и категории работников, для которых в соответствии с ТК не устанавливается испытательный срок. К ним относятся:

- 1) лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 2) лица, окончившие организации послесреднего и высшего образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
- 3) инвалиды;
- 4) сезонные работники.

Испытание с целью проверки соответствия квалификации работника поручаемой ему работе обуславливается при заключении трудового договора только соглашением сторон, то есть по взаимному согласию работодателя и работника. При этом не имеет значения, на какой срок заключается трудовой договор (предусмотренный ТК). Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. При отсутствии этого условия в трудовом договоре, а равно при указании условия об испытании только в акте работодателя (приказе или распоряжении), считается, что работник принят на работу без испытания.

Максимальная продолжительность испытательного срока по-прежнему не может превышать трех месяцев. Сказанное означает, что стороны трудового договора не могут увеличить максимальный срок испытания, предусмотренный законодательством. Напротив, ограничений в отношении минимального испытательного срока не предусмотрено.

Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора, то есть с даты начала выполнения работником своих трудовых обязанностей. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе, независимо от того, каковы причины отсутствия (уважительные или неуважительные). Например, в случае нахождения работника «на больничном», в учебном отпуске и т. д. в период испытания течение испытательного срока на это время (временной нетрудоспособности, учебного отпуска и т. д.) приостанавливается и затем, при возвращении работника к работе, возобновляется.

Важно отметить, что в период испытательного срока на работников распространяются нормы ТК, условия трудового и коллективного договоров без каких-либо изъятий и ограничений, в том числе по оплате труда, предоставлению гарантий и компенсаций, иных условий труда. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника.

Следует напомнить, что в ранее действовавшем Законе «О труде в Республике Казахстан» допускалась возможность расторжения трудового договора по причине отрицательного результата испытания в любой момент в течение испытательного срока. В Трудовом кодексе этот вопрос решен по-другому. Согласно статье 37 ТК при отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.

Действующее в настоящее время законодательство не устанавливает каких-либо критериев, по которым работодатель должен оценивать результат испытания. Однако, следуя логике и общему духу ТК, можно предположить, что вывод работодателя о неудовлетворительном (отрицательном) результате испытания должен основываться на доказательствах, достоверно подтверждающих, что работник в течение испытательного срока не соответствовал поручаемой работе. Расторжение трудового договора в этом случае осуществляется на основании приказа о расторжении трудового договора по инициативе работодателя со ссылкой на подпункт 5) пункта 1 статьи 54 ТК.

Специальные процедуры, которые должны предшествовать изданию приказа, заключаются в том, что работодатель должен в течение семи дней до истечения испытательного срока письменно уведомить работника (путем вручения письменного заявления под роспись работника об ознакомлении с ним либо посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи или электронной почты) об отрицательном результате испытания и указать причины, послужившие основанием для принятия работодателем такого решения.

Следует иметь в виду, что расторгнуть трудовой договор по данному основанию нельзя в период временной нетрудоспособности работника или его нахождения в оплачиваемом трудовом отпуске.

Помимо вышесказанного законодатель устанавливает, что в случаях, когда работодатель до истечения испытательного срока назначает работника на вышестоящую должность или по истечении испытательного срока не потребовал расторжения трудового договора, работник считается прошедшим испытательный срок.