

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

КОНСУЛЬТАЦИЯ № 14

КАК УКАЗАТЬ ПЕРИОД ИСПЫТАНИЯ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ?

Пресс-служба Профсоюза. 06.07.2017



В трудовом договоре прописывается продолжительность испытания и дата окончания.

Трудовой кодекс устанавливает максимальный срок испытания три месяца или шесть, для отдельных случаев – две недели (ст. 70 ТК РФ).

Минимальный срок испытания работодатель назначает на своё усмотрение. Поэтому, если в договоре указано «срок испытания составляет одну неделю», это не будет нарушением. Испытательный срок исчисляется с даты начала работы, которая должна быть обязательным условием трудового договора (ч. вторая ст. 57 ТК РФ).

Необходимо конкретизировать, когда испытание заканчивается.

На практике есть **две позиции по этому вопросу.**

Если работник устроился на работу 5 июня с испытанием один месяц, последний день этого срока – 4 июля.

Такой расчёт используют по аналогии с тем, как считают рабочий год работника (с 14 февраля 2016 года по 13 февраля 2017 года) и календарную неделю (с понедельника по воскресенье, а не до следующего понедельника).

Сторонники другой позиции считают, что закончится испытание 5 июля, потому что сроки, которые исчисляются месяцами, заканчиваются в соответствующее число месяца (ст. 14 ТК РФ).

Чтобы исключить спор с работником, правомерно ли его уволили в последний день испытания, рекомендуется считать срок первым способом.

В трудовом договоре рекомендуется указать: *«Испытание установлено на три месяца – с 14 июня 2017 года по 13 сентября 2017 года включительно»*

Источник: журнал "Кадровое дело"