Испытательный срок - это срок, на протяжении которого работодатель проверяет профессиональные и деловые качества принятого работника.

При заключении трудового договора сторонами может быть обусловленное испытание с целью проверки соответствия работника работе, которую ему поручает. Нужно обратить внимание, что устанавливать испытание - это право, а не обязанность владельца, поэтому оно определяется соглашением сторон.

Если работник отказывается от испытания, трудовой договор не может считаться заключенным. Такое условие должно быть оговорено в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на работника распространяется нормы законодательства о труде. Это означает, что, с одной стороны, работник обязан выполнять все трудовые обязанности, положенные на него трудовым договором и законодательством, а с другой - испытание не несет никаких ограничений трудовых прав работника.

Испытательный срок не может превышать 3 месяцев, а в отдельных случаях, предусмотренных законодательством - 6 месяцев; для рабочих - 1 месяца. Если работник в период испытания отсутствовал на работе по уважительным причинам, срок испытания может быть продолжен на соответствующее количество дней. Заслуживает внимания то, что право проводить испытание принадлежит работодателю, а работник не имеет аналогичного права относительно "испытания" работодателя, условий работы. В связи с этим работник, который захотел освободиться к окончанию испытательного срока, освобождается на общих основаниях по собственному желанию, предупредив владельца за две недели, а при наличии уважительных причин владелец обязан освободить работника в срок, о котором он просит. В период испытания при наличии оснований работник может быть уволен по инициативе владельца, например, за нарушение трудовой дисциплины, за прогул.

Для определенных категорий лиц испытательный срок не устанавливается:

1. Лиц, которые не достигли 18 лет;
2. Молодых рабочих после окончания профессиональных учебных заведений;
3. Лиц, уволенных в запас из военной или альтернативной службы;
4. Инвалидов, направленных на работу согласно рекомендациям медико-социальной экспертизы;
5. При приеме на работу в другую местность;
6. При переводе на другое предприятие;
7. При приеме по конкурсу.

Владелец не имеет права продолжить испытательный срок даже при согласии на это работника. Когда испытательный срок закончился, а работник продолжает выполнять работу, он считается прошедшим испытание и его дальнейшее увольнение возможное лишь на общих основаниях. Если вследствие испытания было установлено несоответствие работника работе, для выполнения которой он был принят, владелец имеет право расторгнуть трудовой договор.

Так же некоторые работодатели могут использовать испытательный срок в корыстных целях. Принимая человека на испытательный срок, работодатель назначает ему зарплату на 30-50% (в некоторых случаях до 100%) меньше. В конце срока увольняет работника.

Способы противодействия:

1. Не соглашаться на такую работу.

2. Оговорить объемы работы (например, 40 пар обуви за 3 месяца). Изложить это на бумаге, и взять копию. Это поможет аргументировать свою позицию в конце испытательного срока, хотя не факт что сможете получить свои деньги.

Этот документ юридической силы не имеет.

3. В любом случае брать копии всех документы (приказ или договор с подписью и печатью руководителя). Тогда и только тогда, когда вы будете иметь эти документы, вы можете рассчитывать на минимальную защиту.

4. Собирать на фирму компромат - фальшивые накладные, список клиентов, деньги мимо кассы. Если у вас на руках есть масса документов, вы имеете сильную позицию, чтобы вам возвратили ваши деньги.

5. Если прямой шантаж не уместный, не дарите организации ваши деньги. Есть организации: центр занятости, санопидемстанция, налоговая инспекция. Все они реагируют на анонимные звонки и письма.

Таким образом, испытательный срок относиться к одному из законодательно закрепленных прав работодателя и служит для выявления соответствия работника занимаемой должности.