**5 нюансів проходження випробування**

Регулювання проходження працівником випробувального терміну є надзвичайно важливим, оскільки від цього залежить подальший розвиток трудових відносин. На працівника в період випробування поширюються загальні норми трудового законодавства, зокрема й щодо оплати праці. Водночас припинення трудових відносин відбувається в спрощеному порядку. Але не слід думати, що в роботодавця існує повна свобода дій. Державний центр зайнятості звертає увагу працівників та роботодавців на те, якими положеннями Кодексу законів про працю України, Закону України «Про державну службу» та офіційними роз’ясненнями варто керуватись при встановленні й проходженні випробування.

**Особлива процедура погодження випробування.**

Умова про встановлення випробування має бути зазначена в трудовому договорі або наказі про прийняття на роботу, під яким працівник розписується, засвідчуючи тим самим погодження умови про випробування та його тривалості (інші форми погодження умови про випробування зазначаються в листі Міністерства соціальної політики України від 04.04.2012 р. №54/06/187-12 «Щодо звільнення працівника, який не витримав випробування»).

**Заборона встановлення випробування для певних категорій осіб.**

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

1. осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
2. молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
3. молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;
4. осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
5. осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
6. осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
7. осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;
8. вагітних жінок;
9. одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю;
10. осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;
11. осіб, які приймаються на тимчасові та сезонні роботи;
12. внутрішньо переміщених осіб;
13. при прийнятті на роботу в іншу місцевість;
14. при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію;
15. в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 26 КЗпП). Працівники, що приймаються на роботу, повинні наперед повідомити роботодавця про право на звільнення від проходження випробування й надати підтвердні документи.

**Обмеження тривалості випробування.**

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин (ст. 27 КЗпП). Після того, як працівник відпрацював термін випробування, видавати наказ роботодавця про успішне проходження випробування не потрібно. Працівник просто вважається таким, що пройшов випробування, й подальше звільнення допускається на загальних підставах, визначених трудовим законодавством.

**Спеціальні положення щодо проходження випробування державними службовцями.**

Для державних службовців випробування встановлюється строком від одного до шести місяців. При призначенні особи на посаду державної служби вперше встановлення випробування є обов’язковим. У разі встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді суб’єкт призначення попереджає державного службовця про звільнення у письмовій формі не пізніше, ніж за сім календарних днів (ст. 33 Закону України «Про державну службу»). Національне агентство України з питань державної служби у своєму[роз’ясненні](https://nads.gov.ua/npas/shchodo-skorochennya-stroku-viprobuvannya) від 15.09.2017 №30-р/з наголосило, що Законом не передбачено скорочення вже встановленого строку випробування.

**Специфіка припинення трудового договору в період випробування.** У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні (ст. 28 КЗпП). Претензії до роботи працівника мають бути зафіксовані в письмовій формі, звертають увагу фахівці[Державної служби України з питань праці](https://ibuhgalter.net/news/4272). В інтересах роботодавця вказати критерії, якими він керувався, і конкретні недоліки, які були допущені працівником. У судовій практиці трапляються випадки, коли навіть винесення догани за порушення трудової дисципліни не слугувало підставою для визначення невідповідності займаній посаді протягом строку випробування. Оскільки звільнення через непроходження випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП) є таким, що відбувається з ініціативи роботодавця, то в таких випадках діє заборона звільнення під час тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці. Втім, звільнення за результатами випробування не потребує погодження профспілки (ст. 43-1 КЗпП). В інших аспектах процедура не відрізняється (видається наказ про звільнення, вноситься запис до трудової книжки, проводиться остаточний розрахунок).

**Кіровоградський обласний центр зайнятості**