

Приозерская городская прокуратура информирует.

Категории работников, которым нельзя устанавливать испытательный срок.

Категории работников, которым нельзя устанавливать испытательный срок, перечислены в части четвертой ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

Это:

1) лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности;
2) беременные женщины. Наступление беременности уже после заключения трудового договора с условием об испытании все равно препятствует увольнению по его результатам, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

3) женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет;

4) лица, не достигшие возраста 18 лет;

5) лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Если у кандидата, получившего необходимую для работы специальность менее 1 года назад, все записи в трудовой книжке свидетельствуют о выполнении (как до, так и после окончания обучения) только работы по другой имеющейся специальности либо работы, для которой не требуется наличие профессионального образования, то такому кандидату при приеме на работу не может быть установлено испытание;

6) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

7) лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

8) лица, заключающие трудовой договор на срок до 2 месяцев. Во всех остальных случаях заключение срочного трудового договора не является препятствием для установления испытания;

9) иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. Если испытательный срок, несмотря на запрет, был установлен, такое условие трудового договора не подлежит применению (ст. 9 ТК РФ) и работника нельзя уволить на основании ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Заместитель городского прокурора

младший советник юстиции

Г.А. Менис