

## Випробовувальний термін при прийнятті на роботу

Відповідно до ст.27 Кодексу законів про працю України строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати 3-х місяців.

При цьому, якщо працівник приймається для виконання простої роботи (без вимог до кваліфікації) – за Класифікатором професій і посад це робочі професії, то строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати одного місяця. Крім того, в ч.2 ст.26 КЗпП України передбачені категорії працівників, для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється:

- осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;
- осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.
- при прийнятті на роботу в іншу місцевість;
- при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію.

Проте, строк випробування може бути продовжено, якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин. Продовжується на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

В окремих випадках та за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, то у зв'язку з його відсутністю керівник може прийняти таке рішення одноосібно, при цьому необхідно буде видати наказ, яким внести зміни у наказ про прийняття на роботу, що містить застереження про випробувальний строк (ст.26 КЗпП України). Але враховуючи, що встановлення більшого строку випробування відбувається не в момент прийняття на роботу з встановленням «загального» строку випробування, а у період існування трудових відносин, то існує ризик визнання такого продовження погіршенням істотних умов праці, про які роботодавець зобов'язаний попередити працівника не менше ніж за 2 місяці до вступу в дію змін, оскільки в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

У разі, якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах (ст.28 КЗпП України).