

Испытательный срок при приеме в аптеку

Провизоры и фармацевты часто сталкиваются с ситуацией, когда их принимают на работу на испытательный срок, а по его истечении увольняют, не заплатив за труд. При оформлении в аптеку необходимо знать, как должно фиксироваться условие об испытательном сроке, сколько он может длиться, для каких категорий лиц не предусмотрен, какова оплата труда в этот период и как защитить свои права.

Заключение трудового договора

Испытательный срок определен ст. 26 Кодекса законов о труде (КЗоТ). Законодательство дает возможность установить его работнику, однако работодатель вправе и не делать этого. Наличие испытательного срока предполагает соглашение об этом обеих сторон – работодателя и работника. Если потенциальный сотрудник аптеки не хочет проходить испытание, он может сослаться на ч. 3 ст. 26 КЗоТ, где указано, что такая проверка не устанавливается, например, для молодых специалистов после окончания высших учебных заведений; лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной) службы; лиц, принятых на работу в другую местность, а также переведенных в другое учреждение.

Следует упомянуть ч. 1 ст. 184 КЗоТ, где определены категории сотрудников, которым работодатель не может отказать в трудоустройстве, даже если они не соглашаются на установление испытательного срока. Среди них, в частности, беременные, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери с детьми до 14 лет или ребенком-инвалидом.



Если сотрудник аптеки в период испытательного срока отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью или по другим уважительным причинам, срок испытания может быть продлен на соответствующее количество дней.

В письме от 04.04.2012 г. № 54/06/187-12 Министерство социальной политики указало, что законным условием об испытательном сроке будет считаться, если оно:

- внесено в трудовой договор и повторено в приказе о приеме на работу;
- оговорено в заявлении о приеме на работу и повторено в приказе о приеме на работу;
- не содержится в заявлении, но внесено в приказ о приеме на работу, с которым работник ознакомлен под расписку до начала работы;
- не оговорено в заявлении, но внесено в приказ о приеме на работу, с которым работник ознакомлен после начала работы.

Временные рамки и оплата

Продолжительность испытательного срока установлена ст. 27 КЗоТ, согласно которой для первоистольника она не может составлять более трех месяцев. Руководитель аптеки вправе самостоятельно установить такой период, например, на 14 календарных дней. На время этого срока работник имеет право на все социальные гарантии и условия труда, предусмотренные для сотрудников (ч. 2 ст. 26 КЗоТ). То есть на него распространяются нормы законодатель-

ства о труде, правила внутреннего распорядка, условия коллективного договора, положения об оплате и премирования и т.п.

Установление испытательного срока не может быть основанием для выплаты работнику аптеки заработной платы ниже, чем предусмотрено штатным расписанием для соответствующей должности. Работники аптеки, которых увольняют как не прошедших испытательный срок, имеют право на выплату денежной компенсации за все неиспользованные дни ежегодного отпуска. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику оформленную трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Результат положительный и отрицательный

Сотрудник аптеки считается выдержавшим испытательный срок, если он истек, а человек продолжает работать. В таком случае расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Уволить работника как не прошедшего испытательный срок до его окончания работодатель вправе, если для этого есть надлежащее основание. При этом в приказе об увольнении и в трудовой книжке можно сослаться на ст. 28 КЗоТ и использовать формулировку «по результатам испытания». Это предлагает Министерство социальной политики в письме от 04.04.2012 г. № 54/06 /187-12. Если работник аптеки не согласен с увольнением, он может обжаловать его в суде.

Алена КОРОТИЧ, ■

юрист ЮК «Алексей Пуха и Партнеры»