

# Претендент на роботу. Умови та порядок оформлення

Отримано чергове офіційне роз'яснення Міністерства соціальної політики України. В даному випадку профільним органом надано роз'яснення щодо умов та порядку оформлення претендентів (стажерів) на роботу. В запиті, що надсилався до Мінсоцполітики, зокрема, порушувались наступні питання:

- які документи необхідні для належного оформлення претендента в працівники?*
- на який граничний термін можна встановлювати випробування?*
- як оформлюється звільнення працівника при незадовільному результаті випробування?*
- чи потрібно робити запис в трудову книжку кандидата?*
- як проводиться оплата праці в даному випадку?*

Скан відповіді Мінсоцполітики:



МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

16.04.14 № 65/06/186-14

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”, ТОВ  
а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло ваш лист від 24.03.2014 № 6/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до статті 26 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути відображена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

**В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.**

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати документи, визначені статтею 24 КЗпП.

Статтею 27 КЗпП визначено, що 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.

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

Згідно зі статтею 28 КЗпП коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання

трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Звільнення за результатами випробування оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу. При цьому в наказі і трудовій книжці дається посилання на статтю 28 КЗпП, а підстава звільнення формулюється як „за результатами випробування”.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Заступник начальника Юридичного  
управління - начальник відділу



І. Кузнєцова

Департамент бухгалтерського аутсорсингу  
Компанії «Вікторія»