Оплата праці під час випробувального періоду

Відповідно до статті 26 КЗпП України під час укладання трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Строк випробування під час прийняття на роботу, якщо іншого 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 під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював незалежно від причини.

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.

У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, в тому числі на оплату праці в розмірах, визначених угодою сторін, з дотриманням державних та галузевих гарантій з оплати праці.

Зокрема, до державних соціальних гарантій з оплати праці належить установлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. З 01.01.2019 р. цей розмір становить 4173,0 грн.

Відповідно до чинного законодавства мінімальна заробітна плата складається з основної (тарифної) частини заробітної плати (посадовий оклад, тарифна ставка) та додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, виробничі премії, інші заохочувальні

виплати).

Оплачують працівникам фактично відпрацьований час виходячи з посадового окладу(тарифної ставки) або залежно від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених чинним законодавством.

Отже, якщо працівник виконав місячну норму праці, йому мають нараховувати заробітну з урахуванням різних її складових, передбачених умовами оплати праці, не нижчу від розміру мінімальної заробітної плати (4173, 0 грн.).

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов’язаний провести доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

Якщо працівник не виконав місячної норми праці, перебував у відпустці, працює неповний робочий час тощо. У цих випадках оплата праці проводиться пропорційно до виконаної норми праці.