

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР:308

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

### **ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 308

Исполнитель: студент группы ПВД-412	_____	А.Э. Широков
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: док. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ	
ВВЕДЕНИЕ.....	3
1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ИСПЫТАНИИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ .....	6
1.1.Понятие, значение и сроки испытания работника при приеме на работу.....	6
1.2. Категории лиц, которым не устанавливается испытание.....	9
2. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИСПЫТАНИЯ РАБОТНИКА .....	14
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	19
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА .....	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	42
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	44

## ВВЕДЕНИЕ

В целях проверки кандидата на должность требуемым компетенциям при приеме на работу по соглашению сторон, может быть установлено испытание. Редко, когда работодатель отказывается от такой данной ему законом возможность. Так как это, безусловно, помогает выявить компетентного и добросовестного работника. Таким образом и сотрудник, проходя испытание может определить подходит ему работа или нет.

В связи с этим в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>1</sup> предусмотрено как дополнительное условие трудового договора испытание при приеме на работу. Что дает уникальную возможность обеим сторонам получить желаемый результат. Практика применения норм трудового законодательства об испытании при приеме на работу указывает на необходимость дальнейшего совершенствования, конкретизации данных норм и усилении гарантий работников в период испытания. Существенное влияние на практику применения испытания при приеме на работу оказывают заимствованные на западе идеи сторонников свободных предприятий, настаивающих на необходимости применения гражданского права к трудовым отношениям. К числу основных причин нарушений работодателями норм трудового права при приеме работника на работу с условием об испытании необходимо отнести следующие: отсутствие толкования правовых норм об испытании в судебной практике, а, следовательно, неправильное понимание установленных законом правил; отсутствие дифференцированного подхода к установлению срока испытания для различных категорий работников и несовершенство способа исчисления моментов начала и окончания испытательного срока; неподкреплённость соответствующими правовыми нормами процедуры проверки соответствия работника поручаемой ему работе, с указанием на недопустимость дискриминации работника в период испытательного срока, а также

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2001. 31 дек.

процедуры оценки результатов испытания; необходимо отметить и терпимое отношение работников к произволу работодателя, по-видимому, из-за боязни потерять рабочее место; низкий уровень правовых знаний руководителей и должностных лиц организаций. В этом состоит актуальность работы.

Объектом исследования являются трудовые отношения, а также отношения по трудоустройству в части установления испытания при приеме на работу и заключении трудового договора.

Предметом исследования являются нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения, отношения по подбору и расстановке кадров и практика их применения.

Целью данной работы является исследование теоретических и практических аспектов установления испытания при приеме на работу, выявление проблем правового регулирования отношений, возникающих при установлении испытания при приеме на работу, внесение предложений по совершенствованию законодательства.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть особенности установления испытания при приеме на работу
- проанализировать правомерность действий работодателей, устанавливающих испытание при приеме на работу
- изучить судебную практику по рассмотрению трудовых споров, касающихся испытательного срока;
- разработать предложения, направленные на совершенствование законодательства об испытательном сроке.

Теоретической основой работы являются труды Н.Г. Александрова, Л.Ю. Бугрова, А.Б. Венгерова, О.Н. Волковой, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, В.И. Курилова, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Миронова, В.И. Никитинского, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С.

Пашкова, А.И. Процевского, А.И. Ставцевой, Л.П. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, А.И. Шебановой, В.И. Шкатуллы.

Методологической основой работы являются как общенаучные методы, такие как анализ, синтез, так и частно-научные методы – сравнительно-правовой, анализ нормативных правовых актов и материалов судебной практики.

Нормативной основа работы выступают Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993)<sup>1</sup> и Трудовой кодекс Российской Федерации.

Работа состоит из двух глав введения и заключения. В первой главе описываются все правовые документы на основании которых реализовывается установление испытания при приеме на работу, а также все категории лиц испытание для которых установлено быть не может. Во второй главе анализируются правовые последствия результатов испытания при приеме на работу.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 декабря.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ИСПЫТАНИИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

### **1.1 Понятие, значение и сроки испытания работника при приеме на работу**

Подбирая кандидатуры соискателей, работодатель старается выбрать тех людей, которые соответствуют профессиональной подготовке и психологическому состоянию заявленным требованиям объявленной вакансии. Каждый работодатель обладает интересом в квалифицированных кадрах. Но даже в процессе собеседования невозможно определить потенциального работника на сто процентов. Выявлению деловых качеств работника требуемой должности способствует испытание при приеме на работу. Несмотря на то, что это не новое понятие в трудовом законодательстве практика его применения вызывает немало вопросов. Хотя это уникальная возможность каждой из сторон возникающих трудовых правоотношений выяснить, насколько каждый из них соответствует желаемым требованиям. Установление испытания на работу происходит по соглашению сторон в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации. Условие об испытании прописываются в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. Отсутствие условия означает, что сотрудник принят на должность без прохождения испытания. Если работника оповестили о том, что назначено испытание устно, то это тоже означает, что работник принят на работу без испытания. В случае если работодатель допустил работника к фактическому исполнению обязанностей и уже в последствии заключил трудовой договор, то испытание может быть установлено только если оно было оговорено заранее до начала исполнения обязанностей в отдельном соглашении.<sup>1</sup> В ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса

---

<sup>1</sup> *Гейхман В.Л., Дмитриева И.К.* Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата (под ред. проф. В. Л. Гейхмана).- «Издательство Юрайт», 2015 г. С.116 -119

оговаривается перечень лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу. К ним относятся лица, не достигшие 18 лет, беременные женщины, лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего, высшего звена и впервые поступающих на работу по полученной специальности лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Установление испытания является дополнительным условием трудового договора и носит рекомендательный характер, поэтому работодатель сам вправе решать вопрос о его наличии или отсутствии.<sup>1</sup>

Положение сотрудников, проходящих испытательный срок ничем не отличается от положения остальных сотрудников. На сотрудника, проходящего испытательный срок распространяется действие коллективного договора, соглашения и иных нормативно – правовых актов. Главным обстоятельством при установлении испытания является добровольность волеизъявления работодателя и поступающего на работу лица. Работник в период испытательного срока не должен быть ущемлен в своих правах. Заработная плата в этот период должна производиться на общих основаниях. В законодательстве нет различий между сотрудником, проходящим испытательный срок и сотрудником, работающим давно. Зачастую, при прохождении испытательного срока, работодатель, вопреки закону, уменьшает размер выплат. При толковании статьи 70 ТК "Испытание при приеме на работу" можно сделать вывод, что если на работника в период испытания распространяются все нормы трудового законодательства, в том числе и нормы о заработной плате, и при этом отсутствуют положения, предусматривающие особый порядок начисления заработной платы в этот период, то прохождение испытания не может быть основанием для

---

<sup>1</sup> Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов. — «Издательство Юрайт», 2015 г. С.527



уменьшения ее размера. Прямого запрета на снижение выплат нет, поэтому это обычная практика.<sup>1</sup>

В соответствии с ч.5 и 6 ст.70 срок испытания не может превышать трех месяцев в некоторых случаях шести месяцев. В каждом отдельном случае стороны вправе путем соглашения установить иной срок, который не может превышать максимально установленный законом срок. Статья содержит оговорку «если иное не установлено федеральным законом». Это означает что для отдельных групп работников может быть установлен иной срок испытания. Если трудовой договор заключается сроком от двух до 6 месяцев, то в этом случае испытание при приеме на работу не может превышать двух недель.

В соответствии с ч. 1 ст. 71 если работодатель не удовлетворён результатом испытания, он имеет право расторгнуть письменный договор с работником, уведомив его за три дня и в письменной форме. В этом случае увольнение происходит без согласия с профсоюзным органом и выплаты выходного пособия. Следует отметить что неудовлетворительные результаты должны относиться к деловым качествам работника и должны быть подтверждены. Доказательствами неудовлетворенной работы сотрудника, проходящего испытание могут служить приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности, записки непосредственного начальника о неудовлетворенном качестве работы, объяснительная записка самого работника по факту допущенных нарушений, акт составленный по результатам служебной проверки.<sup>2</sup>

Если испытуемый временно отсутствовал на работе по уважительной причине (болел, находился в отпуске без сохранения заработной платы и т.д.), то испытательный срок прерывается на эти периоды отсутствия и возобновляется после того, как сотрудник снова выходит на работу (абз. 6 ст.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб.- М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2013.- С. 496 - 497

<sup>2</sup> Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: — "Деловой двор", 2014.С. 247

70 ТК РФ). Важно то обстоятельство, что работник фактически не исполнял свои трудовые обязанности некоторое время и тем самым лишил работодателя возможности оценить в этот период его профессионально-деловые качества.<sup>1</sup>

Отказ работника от установления испытания может быть основанием для отказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Основным последствием установления испытательного срока является возможность упрощенного расторжения трудового договора, причем как для работника, так и для работодателя.

Упрощенный порядок выражается в том, что для увольнения работника в период испытания достаточно «неудовлетворительного результата испытания». Хотя важно отметить, что неудовлетворительные результаты должны быть подтверждены и должны относиться именно к деловым качествам работника. Другими словами, нельзя уволить работника, если к нему отсутствовали претензии по деловой части, но в случае, когда причина «не сошлись характерами», увольнение будет признано незаконным.<sup>2</sup>

Испытательный срок в одной и той же организации устанавливается единожды. Также в законодательстве не дается право работодателю устанавливать испытательный срок при переводе с одной должности на другую внутри организации.<sup>3</sup>

## **1.2. Категории лиц, которым не устанавливается испытание**

В соответствии с ч. 4 ст.70 ТК РФ испытательный срок не может быть установлен для определённых категории лиц.

---

<sup>1</sup> *Шустов Г.Р.* Прием на работу с испытательным сроком// Бухгалтерия и кадры. - 2008.- №5.- С.54

<sup>2</sup> *Беликова М. Ю.* Испытание при приеме на работу: механизм установления и правовые последствия. Научный вестник "Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт". 2015. № 1. С. 4-9.

<sup>3</sup> *Бриллиантова Н.А.* О некоторых вопросах, связанных с приемом на работу Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 2. С. 76-83.

Первая категория освобождается от испытания если доказано, что на работу поступает по конкурсу. Что подтверждается актом избрания по конкурсу, проведения этого конкурса на основании федерального или регионального закона. Конкурс, проведенный на основании других актов не может служить препятствием для установления работнику испытательного срока.

Подтверждённая справкой, наличие беременности, служит основанием для принятия на работу без испытания. При этом если документы о беременности предоставляются после заключения трудового договора и установления испытания это служит основанием для освобождения женщины от испытания. При наличии всех документов работодатель обязан издать приказ об освобождении от испытания.

Лица, поступающие на работу в возрасте до 18 лет, освобождаются от прохождения испытания. В данном случае правовое значение имеет возраст поступающего на работу. Если в процессе работы сотруднику исполнилось 18 лет, это не является основанием для установления испытания так как на момент поступления на работу не было достигнуто совершеннолетия.

Лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. Основываться здесь нужно на том, что специалист приобрел необходимую квалификацию после окончания учебного заведения и работодатель не может сомневаться в его пригодности к работе. Образовательные учреждения обязательно должны иметь государственную аккредитацию. Работник поступает на работу по полученной специальности, то есть по специальности которая указана в дипломе. Льготный срок – один год со дня окончания образовательного учреждения. Устанавливается по диплому.

Наличие документов, подтверждающих избрание на выборную оплачиваемую должность, также освобождает от обязанности пройти испытание при приеме на работу.

Если работника оформляют переводом, то это и есть готовность организации взять его на рабочее место и это исключает необходимость установления испытательного срока.<sup>1</sup>

Приглашение на работу из другой организации освобождает от установления испытательного срока при доказанности следующих юриди-чески значимых обстоятельств:

- наличия приглашения на новую работу, что подтверждается письмом работодателя с просьбой отпустить работни-ка на другую работу в порядке перевода,

- увольнения работника по п 5 ст 77 ТК РФ в связи с переводом к другому работодателю, что подтверждается запи-сью в трудовой книжке работника или приказом об его увольнении при утрате трудо-вой книжки

Перечень лиц, с которыми запрещено заключать трудовой договор с условием испытательного срока, может быть дополнен путем внесения до-полнений ТК, иные федеральные законы, также путем принятия коллек-тивного договора с соответствующими положениями, ис-ключающими возможность ус-тановления испытательного срока другим лицам.

Таким образом, даже если в трудовом договоре, заключаемом с этими лицами, содержится условие об испытании, это условие будет недействительным, как противоречащее закону. Для этих лиц испытание принципиально недопустимо.<sup>2</sup>

Теперь в этот перечень вошли также женщины, имеющие детей до полутора лет, и лица, заключающие трудовой договор на срок до 2 месяцев,

---

<sup>1</sup> Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. — М.: "Юстицинформ", 2010. С. 218 -220

<sup>2</sup> . Курушин А.А. Испытательный срок// В курсе правового дела.-2011.- № 20.- С.44

ввиду кратковременности работы последних. Невозможность установления испытательного срока для работников, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев, теперь закреплена в ст. 289 ТК РФ в редакции от 1 мая 2017 года. Уточнены также гарантии для лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу: им не устанавливается испытание при приеме на работу, если образовательное учреждение, которое они закончили, имеет государственную аккредитацию, сами они поступают на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения и их трудовая функция соответствует полученной специальности.

К иным лицам, которым не устанавливается испытательный срок отнести лиц, успешно завершивших ученичество, если они заключают трудовой договор с работодателем, у которого проходило их обучение (ст. 207 ТК РФ).

Следует заметить, что в некоторых случаях возможно освобождение от уже установленного испытания. Например, предоставление женщиной документов о беременности в период испытания является безусловным основанием для ее освобождения от прохождения испытательного срока, в связи с чем работодатель обязан издать соответствующий приказ. И наоборот, нельзя установить испытательный срок несовершеннолетнему работнику после достижения им совершеннолетия, поскольку на момент заключения трудового договора он был несовершеннолетним.

Перечень данных категорий лиц является открытым и в соответствии иными федеральными законами может быть расширен.

Испытательные сроки для государственных служащих РФ Государственная служба – это профессиональная деятельность граждан Российской Федерации, которая касается всех ветвей власти (законодательной, исполнительной, судебной). Деятельность эта происходит как на региональном, так и на федеральном уровнях.

Как и для обычных работников, для госслужащих также устанавливается испытательный период, по истечении которого высшее

руководство примет решение, способен ли человек выполнять возложенные на него обязанности перед государством. Однако федеральное законодательство, касающееся государственных служащих, устанавливает испытание сроком от трех месяцев до года. Необходимо знать, для кого не устанавливается пробный срок в сфере гражданской службы.<sup>1</sup>

В соответствии с ст. 27 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup> Испытание не распространяется на:

на госслужащих, которые временно замещают руководителей или их помощников (советников) на уровне государственной службы;

беременных женщин;

госслужащих, которые в связи с реорганизацией или ликвидацией того или иного государственного органа переходят в другое подразделение и продолжают заниматься своими прямыми обязанностями.

граждан государства, которые в соответствии с заключенным контрактом получили дипломы специализированных высших учреждений и впервые заступают на службу;

---

<sup>1</sup>Пресняков М.В., Чаннов С.Е.Трудовое право: учебник 2015.С.352.

<sup>2</sup>Российская газета.2004.31 июля

## 2. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИСПЫТАНИЯ РАБОТНИКА

В период прохождения испытательного срока работодатель может прийти к двум выводам: удовлетворительный или неудовлетворительный результаты испытания. За период испытания работодатель может оценить справляется ли работник с объемом работы возложенной на него. Требуемый объем работы должен быть соизмерим с обязанностями, включенными в должностную инструкцию. Своевременность выполнения работы может быть критерием оценки работника и степень самостоятельности работника.

По истечении испытательного срока работник может продолжать трудиться на общих основаниях либо трудовой договор расторгается по инициативе работника.

Если результаты испытания неудовлетворительные работника вправе уволить как не выдержавшего испытание. Самыми распространенными причинами в данном случае являются несоответствие занимаемой должности и некачественное выполнение работы.

Согласно ч. 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Из данной нормы следует, что уволить работника можно только до истечения срока испытания. Начинать процедуру увольнения нужно не позднее чем за три дня до даты окончания испытания. Если начать процедуру увольнения в последний день испытания, то соблюсти процедуру увольнения не получится.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Французова Л.В. Испытательный срок// Управление персоналом.- 2010.- №12.-С. 57-59

Работника нужно предупредить о предстоящем увольнении письменно и не позднее чем за три дня до даты предстоящего увольнения. В предупреждении нужно указать причины, по которым работник признан не выдержавшим испытание. После предупреждения и истечения трех дней со дня предупреждения можно издавать приказ об увольнении. В приказе указывается следующая формулировка основания прекращения трудового договора: «неудовлетворительный результат испытания, часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации».

Далее в приказе указываются основания увольнения: пункт трудового договора, которым установлено испытание при приеме на работу, а также перечисляются документы, которые подтверждают тот факт, что работник не выдержал испытание. В трудовую книжку вносится запись об увольнении следующим образом: «Трудовой договор расторгнут в связи с неудовлетворительным результатом испытания, часть первая ст.71 Трудового кодекса Российской Федерации». В остальном процедура увольнения не отличается от общих правил увольнения работника.

Если работник работает плохо и есть необходимость уволить его как не выдержавшего испытание, то необходимо предложить ему уволиться по собственному желанию или по соглашению сторон. Эти основания увольнения более выгодны для работника и более «надежны» для работодателя.

Несоблюдение срока и формы предупреждения работника о предстоящем увольнении. Как уже отмечалось выше, работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему трудовой функции только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, он должен действовать строго в рамках ч. 1 ст. 71 ТК РФ, то есть за три дня до окончания испытания предупредить сотрудника о своем намерении расторгнуть с ним трудовой договор. Причем такое предупреждение нужно оформить в письменном виде. Несоблюдение установленного порядка может



иметь для работодателя негативные последствия: "Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях" (ст. 71 ТК РФ).

Также следует помнить о том, что работодателю в случае возникновения спора по вопросу законности увольнения необходимо будет подтвердить правомерность своих действий, доказать законность увольнения на основании ст. 71 ТК РФ.

К числу таких доказательств можно отнести следующие документы, подтверждающие правомерный характер действия работодателя при увольнении работника по ст. 71 ТК РФ: акт о появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, акт о совершении дисциплинарного проступка, акт об отсутствии на рабочем месте, выписка из журнала учета рабочего времени, отражающая количество часов, пропущенных работником по неуважительной причине, объяснительная записка работника относительно причин совершенного им дисциплинарного проступка, копия приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, документ, подтверждающий несоответствие качества работы испытуемого принятым в организации нормам выработки и нормативам времени, объяснительная записка работника о причинах некачественного выполнения служебного задания, письменные жалобы клиентов (в том случае, если работа напрямую связана с обслуживанием клиентской базы).<sup>1</sup>

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Работник не вправе без предупреждения и без соответствующего приказа об увольнении не выходить на работу такой случай может быть отмечен как прогул.

---

<sup>1</sup> Шустов Г.Р. Прием на работу с испытательным сроком// Бухгалтерия и кадры. - 2011.- №5.- С.71.

Таким образом, испытание при приеме на работу - это правовой механизм, направленный на оптимизацию взаимоотношений работодателя и работника. Его применение позволяет в самом начале сотрудничества выявить и разрешить возможные ошибки и противоречия, что гарантирует стороны трудового правоотношения от многих негативных последствий в дальнейшем. Поэтому правильное практическое использование норм трудового законодательства об испытании является одним из важнейших инструментов эффективной кадровой политики и служит интересам как работодателя, так и сотрудника.<sup>1</sup>

У работника всегда есть возможность оспорить увольнение, связанное с отрицательным результатом прохождения испытания.

Если суд признает увольнение незаконным это влечет за собой восстановление работника на прежнюю должность, выплату ему морального вреда и среднего заработка за время вынужденного прогула.

Представляется, что при неудовлетворительном результате испытания непосредственный руководитель работника не позднее чем за две недели до окончания срока испытания должен направить соответствующее мотивированное представление вышестоящему руководителю с приложением подтверждающих документов. В целях избегания субъективизма со стороны руководителя окончательное решение о несоответствии работника порученной работе целесообразно принимать коллегиально, специальной комиссией (это может быть трудовая комиссия либо специально созданная комиссия).

Причинами увольнения могут быть несоответствие работника заявленным требованиям должности связанных со спецификой работы. Качество исполнения поручений необходимо проанализировать.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. М., 2010. С. 278

<sup>2</sup> Анисимов А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры. М., 2012. С. 404-405

Правилами ведения и хранения трудовых книжек не предусмотрено внесения записи об испытательном сроке в трудовые книжки. Условие об испытании при приеме на работу указывается в тексте приказа о приеме, реквизиты которого указываются в графе 4 трудовой книжки, и в тексте трудового договора.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Проведя исследование, стоит обратиться к судебной практике, анализ которой дает следующие результаты.

Привокзальный районный суд г. Тулы рассмотрел в открытом судебном заседании в помещении гражданское дело № 2-534/17 по исковому заявлению Нечипорук Н.Г. к Государственному профессиональному образовательному учреждению Тульской области «Техникум железнодорожного транспорта им. Б.Ф.Сафонова» о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и взыскании морального вреда установил С ней был заключен трудовой договор с испытательным сроком три месяца с дата по дата. За время ее работы, замечаний ни в устной, ни в письменной не поступало. дата истца известили уведомлением о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока. В уведомлении также указывались причины, послужившие основаниями для признания истца не выдержавшей испытание: «несоблюдение внутренних локальных актов, должностной инструкции, что подтверждается докладными записками». Истец считает, что увольнение было неправомерным, работодатель не представил доказательства своего решения. Суд решил в удовлетворении исковых требований Нечипорук Н.Г. к Государственному профессиональному образовательному учреждению Тульской области «Техникум железнодорожного транспорта им. Б.Ф.Сафонова» о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и взыскании морального вреда, отказать.<sup>1</sup>

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда установила Стрекнев Д.А. обратился в суд с иском к ОСАО «Россия» о

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Привокзальный районный суд г. Тулы Архивное дело № 2-534/17  
URL: <https://rospravosudie.com/court-privokzalnyj-rajonnyj-sud-g-tuly-tulskaya-oblast-s/act-555493076/>

признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование поданного иска истец указал, что с 01.11.2010 года по трудовому договору он был принят на работу в администрацию филиала ОСаО «Россия» в г. Ростове-на-Дону на должность директора филиала с испытательным сроком 6 месяцев (период с 01.11.2010 года по 30.04.2011 года).

28.04.2011 года посредством электронной почты истец получил уведомление о его увольнении по ст. 71 ТК РФ в связи неудовлетворительным результатом испытания, чему послужило невыполнение Ростовским филиалом плановых показателей за 1 квартал 2011 года. По мнению истца, ответчик незаконно уволил его с работы. Суд решил: жалобу оставить без удовлетворения.<sup>1</sup>

Нефтекамский городской суд установил Абрарова А.И. обратилась в суд к Обществу с ограниченной ответственностью «Юридический центр Правоград» (далее - ООО «Юридический центр Правоград») с вышеуказанными исковыми требованиями, мотивируя их тем, что со 02 декабря 2016 года по 16 декабря 2016 года она проходила стажировку на должность <данные изъяты> в ООО «Юридический центр Правоград». 16 декабря 2016 года по результатам проведенного экзамена была принята на должность <данные изъяты> в ООО «Юридический центр Правоград» с заработной платой <данные изъяты> руб. в месяц. Трудовой договор ей выдан не был. Истица приступила к работе в Нефтекамском филиале ООО «Юридический центр Правоград», добросовестно исполняла свои трудовые обязанности. 30 января 2017 года она безосновательно была отстранена от работы по тому мотиву, что не прошла испытательный срок. При этом ни приказы о приеме на работу и увольнении с работы, ни справка 2-НДФЛ ей

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда Архивное дело 33-4539/2017 URL: <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-554717284/>

выданы не были, соответствующие записи в трудовую книжку истицы не произведены. Считает, что в связи с фактическим допущением к работе, между ней и ответчиком возникли трудовые отношения. Суд постановил В удовлетворении исковых требований Абраровой А.И. к Обществу с ограниченной ответственностью «Юридический центр Правоград» об установлении факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, восстановлении на работе, взыскании неполученной заработной платы и пособия по временной нетрудоспособности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании убытков отказать.<sup>1</sup>

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда установила Костылева О.М. обратилась в суд с иском к МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Верботон» о признании увольнения незаконным, истребовании трудовой и санитарной книжек, компенсации за период удержания трудовой книжки, признании незаконным отстранения от работы и вызова полиции, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование иска указала, что 12.07.2016 она приступила к исполнению обязанностей <данные изъяты> в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Верботон», однако приказ о приеме на работу ответчиком не издавался, трудовой договор заключен не был, с должностной инструкцией она не была ознакомлена, и о том, что принята на работу с испытательным сроком, не знала. Впоследствии работодатель незаконно отстранил ее от работы, а в период болезни уволил. До настоящего времени трудовая и санитарная книжки ей не выданы.

С учетом изменения исковых требований Костылева О.М. просила суд восстановить ее на работе <данные изъяты> МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Верботон» в г. Хабаровске, взыскать с ответчика

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Нефтекамский городской суд Архивное дело 2-722/201 ff8 7 ~ М-443/2017 URL:<https://rospravosudie.com/court-neftkamskij-gorodskoj-sud-respublika-bashkortostan-s/act-554926681/>

средний заработок за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты>, компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>. Суд постановил Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 20 декабря 2016 года по делу по иску Костылевой О. М. к Муниципальному автономному дошкольному образовательному учреждению «Детский сад комбинированного вида «Верботон» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, убытков, компенсации морального вреда оставить без изменения, апелляционную жалобу Костылевой О.М. – без удовлетворения.<sup>1</sup>

Заинский городской суд Республики Татарстан установил Истец Б.Е.И. обратилась в суд с иском заявлением к ограниченной ответственностью «Агрофирма Зай» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование иска истец указала, что с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ год работала в ООО АФ «Зай». В ходе работы у истицы возникало много вопросов по учету поголовья скота, в связи с чем, истица неоднократно обращалась к руководству для предоставления объективных данных, провести ревизию и инвентаризацию всего поголовья агрофирмы. На этой почве у истицы возник конфликт с руководством, а именно с главным зоотехником А.И.В., а в последствии и с директором Е.В.Ф., которые угрожали ей увольнением.

ДД.ММ.ГГГГ истица была уволена по ч.1 ст. 71 ТК РФ, как не прошедшей испытательного срока. Данное увольнение Б.Е.И. считает незаконным, поскольку свои трудовые обязанности выполняла надлежащим образом, данные в программу «СЕЛЕКС» заносила по мере их получения, хотя данные были противоречивые и недостоверные. С данной проблемой истица обращалась к вышестоящему руководству, но никаких мер принято не было. В связи с незаконным увольнением считает, что ответчик должен

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда Архивное дело 33-2375/2017 URL: <https://rospravosudie.com/court-xabarovskij-kraevoj-sud-xabarovskij-kraj-s/act-555064177/>

выплатить заработную плату за все время вынужденного прогула. Суд решил В удовлетворении искового заявления Б.Е.И. к обществу с ограниченной ответственностью «Агрофирма Зай» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда - отказать.<sup>1</sup>

Дзержинский районный суд города Нижний Тагил Свердловской области Богунов В.В. обратился в суд с иском к ПАО «Уралхимпласт», в котором просит восстановить его на работе в должности слесаря-электрика по ремонту электрооборудования разряда; взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в размере рубля копеек; компенсацию морального вреда в размере рублей.

В обоснование заявленных требований указал, что он принят в электроцех на участок по ремонту, обслуживанию и монтажу электрооборудования в химических цехах по профессии слесарь-электрик по ремонту электрооборудования разряда. Трудовой договор № от. Приказом от № трудовой договор расторгнут в связи с неудовлетворительным результатом испытания, по ч. 1 ст. 71 ТК РФ. Протокол проверки знаний №, акт от – не соблюден порядок приема экзамена, протокол проверки знаний №, акт от – экзамен не сдавал. Считает расторжение трудового договора не законным, кроме того полагает, что ответчик обязан выплатить ему средний заработок за время вынужденного прогула. Незаконными действиями работодателя ему причинен моральный вред, который выразился в бессоннице, стрессе, который оценивает в рублей. < d5a /P>

В судебном заседании истец Богунов В.В. исковые требования поддержал по основаниям, изложенным в иске, дополнительно пояснил, что при трудоустройстве ему на руки был выдан трудовой договор, должностная инструкция, также он был ознакомлен с правилами пожарной безопасности.

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Заинский городской суд Республики Татарстан Архивное дело 2-301/2017 ~ М-177/2017 URL: <https://rospravosudie.com/court-zainskij-gorodskoj-sud-respublika-tatarstan-s/act-554766379/>



При приеме ему был установлен испытательный срок на месяца. года проходила аттестация, об этом он был предупрежден за дня. Во время аттестации ему было необходимо ответить на три вопроса. Каким образом фиксировались вопросы и ответы он не знает, после он просил выдать ему копии документов по аттестации, но ему было отказано. Результат был ему оглашен сразу о том, что он не прошел аттестацию. года была проведена повторная аттестация, в связи с тем, что в первый раз он ее не прошел, об этом он также был проинформирован. На аттестации было три человека, в том числе заместитель начальника цеха. С результатом аттестации он не пожелал ознакомиться, в связи с чем работодателем был составлен акт. Моральный вред выразился в. Суд решил В удовлетворении исковых требований Богунова В.В. к Публичному акционерному обществу «Уралхимпласт» о восстановлении на работе в должности слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере рублей, – отказать.<sup>1</sup>

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл установила Пашаева Н.А. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Средняя общеобразовательная школа им. Архипова» (далее - МБОУ «Средняя общеобразовательная школа им. Архипова»), в котором просила обязать ответчика восстановить ее на работе в должности заведующего хозяйством, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула за период с 25 августа 2016 года по день восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере <...> рублей.

В обоснование иска указано, что 29 июня 2016 года Пашаева Н.А. была принята на работу в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа им.

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Дзержинский районный суд города Нижний Тагил Свердловской области Архивное дело № 2-500/2017URL: <https://rospravosudie.com/court-dzerzhinskij-rajonnyj-sud-g-nizhnego-tagila-sverdlovskaya-oblast-s/act-554672022/>

Архипова» на должность заведующий хозяйством с испытательным сроком 2 месяца. Приказом ответчика № <...> от 25 августа 2016 года трудовой договор с ней был прекращен в связи с неудовлетворительным результатом испытания по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

С увольнением по указанному основанию она не согласна, поскольку добросовестно исполняла возложенные на нее обязанности, нарушений трудовой дисциплины не допускала, поручаемую ей работу выполняла надлежащим образом. Суд определил решение Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 9 ноября 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Пашаевой Н. А. – без удовлетворения.<sup>1</sup>

Судебная коллегия по гражданским делам Брянского областного суда установила Н.И.В. обратилась в суд с указанным иском к профессиональному образовательному учреждению Брянская объединенная техническая школа № 1 ДОСААФ России (далее по тексту - ПОУ БОТШ № 1 ДОСААФ России), ссылаясь на то, что с года работает на предприятии в должности уборщика служебных помещений. Приказом № от года уволена по статье 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока. Полагает увольнение незаконным, поскольку трудовой договор, выданный ей в ПОУ БОТШ № 1 ДОСААФ России она не подписывала, отличается от типового договора во всех ДОСААФ г. Брянска. Ответчиком нарушен порядок увольнения, поскольку работодатель не предупредил ее о предстоящем увольнении и не указал причину увольнения. Последним днем испытательного срока являлось года, она была уволена в первый рабочий день после испытательного срока, года. Военной прокуратурой Брянского гарнизона была проведена проверка по обращению Н.И.В., в результате которой установлено, что при ее увольнении работодателем не указаны

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл Архивное дело 33-479/2017URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-marij-el-respublika-marij-el-s/act-554665538/>

причины, послужившие основанием для признания Н.И.В. не выдержавшей испытание, а на приказе работодателя о прекращении трудового договора отсутствует запись о невозможности довести до сведения работника или отказе работника ознакомиться с ним под роспись. Незаконными действиями ПОУ БОТШ № 1 ДОСААФ России ей причинен моральный вред, который выразился в стрессе и бессоннице, поскольку на ее иждивении находится несовершеннолетний ребенок.

С учетом уточненных исковых требований, Н.И.В. просит восстановить ее на работе в ПОУ БОТШ № 1 ДОСААФ России в должности уборщика служебных помещений; взыскать с ПОУ БОТШ № 1 ДОСААФ России средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей, а также судебные расходы по проведению почерковедческой экспертизы в размере 12902 рублей 59 копеек. Суд решил Решение Советского районного суда г.Брянска от 02 декабря 2016 года по иску Н.И.В. к профессиональному образовательному учреждению Брянская объединенная техническая школа №1 ДОСААФ России о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда оставить без изменения, апелляционную жалобу Н.И.В. – без удовлетворения.<sup>1</sup>

Судья Советского районного суда гор.Улан-Удэ установил В суд обратилась Разуваева Е.В. к индивидуальному предпринимателю Путилину Д.В. о восстановлении на работе, признании дисциплинарного наказания незаконным, проставлении даты в трудовой книжке и взыскании сумм.

Определением суда прекращено производство по делу в части обязанности ответчика проставить дату записи в трудовой книжке « о недействительности записи №...». В судебном заседании истец Разуваева Е.В. и его представитель по доверенности Хулугуров А.А. исковые требования поддержали и суду

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Судебная коллегия по гражданским делам Брянского областного суда Архивное дело 33-890/2017URL: <https://rospravosudie.com/court-bryanskij-oblastnoj-sud-bryanskaya-oblast-s/act-554727974/>

пояснили, что истца уволили незаконно, поскольку срок испытания был ранее сокращен. Представленные ответчиком документы о ненадлежащем исполнении истцом своих трудовых обязанностей, считают недействительными. Также полагают незаконным привлечении истца к дисциплинарной ответственности, поскольку о травме полученной на работе работодатель знал. Просят признать незаконными приказ ... от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, приказ ... от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении (расторжении) трудового договора с Разуваевой. Восстановить Разуваеву в должности логиста отдела Администрации индивидуального предпринимателя Путилина Д.В., взыскав оплату вынужденного прогула в размере 36831,55руб. и судебные расходы в сумме 10000руб. Суд решил Признать незаконным приказ индивидуального предпринимателя Путилина Д.В. ... от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного наказания в виде выговора Разуваевой Е.В. Признать незаконным приказ индивидуального предпринимателя Путилина Д.В. ... от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении Разуваевой Е.В. Восстановить Разуваеву Е.В. в должности логиста отдела Администрации индивидуального предпринимателя Путилина Д.В. Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.<sup>1</sup>

Ногинский городской суд Московской области установил Изначально обратилась в суд с иском к Индивидуальному предпринимателю «<данные изъяты>» о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы и о компенсации морального вреда. Впоследствии истец изменила свои исковые требования и обратилась в суд с иском к Индивидуальному предпринимателю (далее ИП ) и Индивидуальному предпринимателю «<данные изъяты>» об установлении факта трудовых отношений, об обязанности внести запись в трудовую книжку о приеме на работу, о

---

<sup>1</sup> Росправосудие Советский районный суда гор.Улан-Удэ Архивное дело 2-905/2017  
URL: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-ulan-ude-respublika-buryatiya-s/act-555461927/>

восстановлении на работе, об обязанности оформить и выдать страховой медицинский полис, о взыскании заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности и о компенсации морального вреда.

Впоследствии истец изменила свои исковые требования и обратилась в суд с иском к ИП о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, об обязанности внести запись в трудовую книжку о приеме на работу, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, об обязанности заключить договор медицинского страхования и о компенсации морального вреда.

Определением <данные изъяты> городского суда Московской области от ДД.ММ.ГГГГ в части требований истца к Индивидуальному предпринимателю «<данные изъяты>» производство по делу было прекращено, в связи с отказом истца от иска к указанному ответчику ( т.<данные изъяты> л.д. <данные изъяты>).

Свои требования истец обосновывала тем, что с ДД.ММ.ГГГГ она работала у ИП в парикмахерской «<данные изъяты>», расположенной по адресу: <адрес>, в должности парикмахера. При приеме на работу ДД.ММ.ГГГГ написала заявление с просьбой принять ее на работу и отдала его вместе со своей трудовой книжкой, паспортом, дипломом о присвоении квалификации парикмахера. была принята на работу по трудовому договору с испытательным сроком 3 месяца. ДД.ММ.ГГГГ фактически допустила к работе, предоставив рабочее место и необходимые принадлежности для работы. В одной смене с работала 4 парикмахера, косметолог, администратор и мастер по маникюру. Заработная плата выплачивалась ежедневно и составляла 50% от выручки за рабочий день. ДД.ММ.ГГГГ по истечении испытательного срока между и ИП был заключен трудовой договор на неопределенный срок на указанных условиях. В ДД.ММ.ГГГГ поставила ИП в известность о своей беременности. ДД.ММ.ГГГГ по распоряжению ИП была отстранена от работы без указания формулировки причины отстранения, ей была выдана ее трудовая книжка без указания записи о

приеме на работу к ИП и статьи Трудового кодекса РФ, на основании которой была отстранена от работы. Истец не согласна с отстранением от работы и считает период своего отстранения от работы днями вынужденного прогула по вине работодателя.

Истец с учетом уточнений и уменьшений требований в части требований об обязанности оформить и выдать страховой медицинский полис, просила суд: признать трудовой договор заключенным между и ИП на должность парикмахера парикмахерской «<данные изъяты>» с ДД.ММ.ГГГГ на неопределенный срок, обязать ИП внести запись в трудовую книжку о приеме на работу к ИП с ДД.ММ.ГГГГ на должность парикмахера парикмахерской «<данные изъяты>», взыскать в пользу средний заработок за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере <данные изъяты> руб. <данные изъяты> коп., взыскать в счет компенсации морального вреда денежные средства в размере <данные изъяты> руб., судебные расходы, связанные с оплатой услуг представителя в сумме <данные изъяты> руб., почтовые расходы в сумме <данные изъяты> руб. <данные изъяты> коп., расходы за составление доверенности в размере <данные изъяты> руб. Суд постановил В удовлетворении иска к Индивидуальному предпринимателю о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, об обязанности внести запись в трудовую книжку о приеме на работу, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и о компенсации морального вреда, а именно: о признании трудового договора заключенным между и Индивидуальным предпринимателем на должность парикмахера парикмахерской «<данные изъяты>» с ДД.ММ.ГГГГ на неопределенный срок, обязанности Индивидуального предпринимателя внести запись в трудовую книжку о приеме на работу к Индивидуальному предпринимателю с ДД.ММ.ГГГГ на должность парикмахера парикмахерской «<данные изъяты>», взыскании в пользу среднего заработка за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере

<данные изъяты> рублей <данные изъяты> копеек, компенсации морального вреда в размере <данные изъяты> рублей, взыскании судебных расходов, связанных с оплатой услуг представителя в сумме <данные изъяты> рублей, почтовых расходов в сумме <данные изъяты> рублей <данные изъяты> копеек, расходов за составление доверенности в размере <данные изъяты> рублей – отказать.<sup>1</sup>

Анализирую практику судов Российской Федерации можно определить самые распространенные ошибки, совершаемые работодателями при приеме на работу с испытанием. Одна из них наиболее часто встречающаяся это то что работодатель не прописывает в тексте трудового договора условия об испытании. Если в трудовом договоре условия об испытании не прописаны даже если они указаны в приказе работник считается принятым на должность без прохождения испытания и такого сотрудника нельзя уволить как не прошедшего испытание.

Формулировка причин увольнения зачастую оказывается неаргументированной и юридически несостоятельная форма. В этом случае у работодателя просто нет конкретного ответа чем его работник не устроил. Суд относится критически к неопределённым формулировкам. У работодателя в отношении работника все должно быть оформлено должным образом. Только в этом случае в судебном разбирательстве можно доказать правомерность свои действий.

Судебная практика показывает, что иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по ст. 71 ТК РФ, как правило, удовлетворяются. Несмотря на отсутствие законодательного регулирования порядка увольнения по ст. 71 ТК РФ РФ, суды требуют подтверждения факта несоответствия имеющихся профессиональных знаний и навыков работника поручаемой ему работе, и,

---

<sup>1</sup> РосПравосудие Ногинский городской суд Московской области Архивное дело  
URL: <https://rospravosudie.com/court-noginskij-gorodskoj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-103268854/>

как правило, это решение должно быть коллегиальным. В большинстве случаев работодатель не может подтвердить указанные обстоятельства.



## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Испытания при приеме на работу

Занятие разработано для студентов (средней, высшей) образовательной организации, для неюридических направлений подготовки

Курс (дисциплина): Трудовое право

Форма занятия: Лекция

Методы: объяснительно-иллюстративный.

Средства обучения: Конституция Российской Федерации,

Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Цель занятия: Сформировать знания у студентов в области Трудового законодательство РФ, а также правовых актов, регулирующих отношение между работодателем и работником, определение уровня обученности учеников.

Задачи занятия

1. Обучающие: Повысить уровень знаний у студентов в области трудового права;
2. Развивающие: развивать умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа норм права, развитие гражданских качеств личности студентов;
3. Воспитывающие: формировать правовую культуру и правосознание студентов.

План занятия (80 мин.)

1. Организационная часть (10 мин.).
2. Основное содержание занятия (60 мин.).
3. Подведение итогов (10 мин.).

1.Организационная часть.

Сегодня мы затронем довольно острую тему Трудового права, а именно испытание при приеме на работу. Для того чтобы организация могла проверить, подходит ли ей новый сотрудник, т.е. соответствует ли уровень

его профессиональной подготовки и психологические черты требованиям объявленной вакансии, существует такой кадровый инструмент, как испытательный срок.

Знакомство с новым сотрудником, как правило, начинается заочно - с его резюме. Затем претендент может пройти в организации несколько этапов собеседования или профессиональное тестирование. Но и самый кропотливый отбор не может исключить риска для работодателя, что новый работник не ответит в будущем профессиональным стандартам компании.

Поэтому, для того, чтобы иметь возможность оценить качества новичка во время первых месяцев его работы, на практике широко используется прием на работу с испытательным сроком, причем по взаимному соглашению сторон (ст. 70 ТК РФ).

Прохождение испытания при приеме на работу - прекрасная возможность для каждой из сторон трудового правоотношения выяснить, насколько они соответствуют ожиданиям друг друга, и избежать возможных разочарований в будущем.

## 2. Основное содержание занятия.

Установление испытательного срока является правом работодателя. Возможность установления испытательного срока отдельным категориям работников может быть ограничена ТК, иными федеральными законами и коллективным договором. Испытательный срок может быть установлен лишь с письменного согласия работника. Таким образом, главным юридически значимым обстоятельством при установлении испытания следует признать добровольность волеизъявления работодателя и поступающего на работу лица при заключении соглашения об испытательном сроке.

Условие об испытании должно быть указано в содержании трудового договора. Отсутствие данного условия в тексте трудового договора означает поступление работника на работу без испытательного срока. Условие об испытании должно быть включено и в приказ (распоряжение) о приеме

работника на работу. Отсутствие в приказе (распоряжении) о приеме на работу указания на установление работнику испытательного срока свидетельствует об одностороннем отказе полномочного представителя работодателя от установления испытания. Такой отказ улучшает положение работника в сравнении с заключенным договором. Поэтому издание данного приказа допускается трудовым законодательством. После его издания работник также считается поступившим на работу без испытательного срока

Кроме того, трудовой договор с условием установления испытательного срока должен быть заключен до фактического допуска к работе. Если указанный договор заключен после допуска работника к работе, он считается поступившим на работу без испытательного срока.

Таким образом, помимо названного для признания законным решения о заключении трудового договора с испытательным сроком работодатель должен доказать следующие юридически значимые обстоятельства:

- установление испытательного срока до фактического допуска работника к работе;
- заключение трудового договора с условием испытательного срока до фактического допуска работника к работе;
- наличие приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя об установлении работнику испытательного срока

Во время испытательного срока на работника распространяются действующие нормативные правовые акты, включая соглашения и локальные акты организации. Однако для предъявления к работнику претензий по поводу исполнения локальных актов работодатель должен иметь письменные доказательства того, что работник ознакомлен с их содержанием.

Положение сотрудников, проходящих испытательный срок, ничем не отличается от положения всех прочих сотрудников компании. Этот аспект является принципиально важным. При подписании трудового договора работодателю следует подчеркнуть, что вновь принятый сотрудник в период своего испытательного срока никак не ущемлен в правах по сравнению с

остальными. Выплата заработной платы в этот период также должна производиться на общих основаниях. Законодатель не делает различий между оплатой труда сотрудника, проходящего испытательный срок и его коллеги, работающего на общих основаниях. На практике же часто случается, что работодатель устанавливает более низкий размер компенсации сотруднику в период его испытательного срока. С позиции закона это, безусловно, необоснованно. При толковании статьи 70 ТК «Испытание при приеме на работу» можно сделать вывод, что, если на работника в период испытания распространяются все нормы трудового законодательства, в том числе и нормы о заработной плате, и при этом отсутствуют положения, предусматривающие особый порядок начисления заработной платы в этот период, то прохождение испытания не может быть основанием для уменьшения ее размера. Кроме того, во время испытательного срока сотруднику необходимо проявить свои лучшие деловые качества, поэтому он работает с полной отдачей, демонстрируя максимум своих возможностей. Снижение работодателем размера заработной платы может нанести определенный вред репутации компании, а также стать поводом для отказа от работы в данной компании хорошего специалиста. Однако прямого запрета снижать размер компенсации сотруднику в связи с прохождением испытания в законе нет. Поэтому снижение размера заработной платы в этот период – обычная и широко распространенная практика.

Рассмотрим юридически значимые обстоятельства, доказанность которых освобождает лиц, поступающих на работу, от обязанности прохождения испытания: Посмотрите подчеркивания компьютером! Первая категория освобождается от испытательного срока при доказанности:

- поступления на работу по конкурсу, что подтверждается актом избрания по конкурсу,
- проведения этого конкурса на основании федерального или регионального закона.

- проведение конкурса на основании других актов не может служить для работодателя обязательным препятствием для установления испытательного срока.

Наличие беременности, подтвержденной медицинским документом, также освобождает от обязанности прохождения испытания. Причем предоставление документов о беременности после установления испытательного срока с соблюдением перечисленных юридически значимых обстоятельств в период прохождения испытания является безусловным основанием для освобождения женщины от испытательного срока. На основании представленных документов о беременности работодатель обязан издать приказ (распоряжение) об освобождении работника от прохождения испытательного срока.

Данный вывод обусловлен формулировкой комментируемого пункта, согласно которому беременные женщины независимо от каких-либо других условий освобождены от работы на условиях испытательного срока.

Поступление на работу лица в возрасте до 18 лет также исключает возможность установления ему испытательного срока. В данном случае правовое значение имеет возраст при поступлении на работу. Если испытательный срок установлен несовершеннолетнему и он в период испытания достиг совершеннолетия, установление испытательного срока незаконно, так как на момент его установления лицо не достигло совершеннолетия.

Запрещено устанавливать испытательный срок при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

- наличия профессионального образования, что подтверждается документом о начальном, среднем или высшем профессиональном образовании,
- поступление на работу соответствующую полученному профессиональному образованию впервые.

При этом следует исходить из того, что молодой специалист приобрел определенную квалификацию после окончания учебного заведения и администрация не может сомневаться в его пригодности к работе.

Наличие документов, подтверждающих избрание на выборную оплачиваемую должность, также освобождает от обязанности пройти испытание при приеме на работу.

Приглашение на работу из другой организации освобождает от установления испытательного срока при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

- наличия приглашения на новую работу, что подтверждается письмом работодателя с просьбой отпустить работника на другую работу в порядке перевода,

- увольнения работника по п 5 ст 77 ТК РФ в связи с переводом к другому работодателю, что подтверждается записью в трудовой книжке работника или приказом об его увольнении при утрате трудовой книжки

Перечень лиц, с которыми запрещено заключать трудовой договор с условием испытательного срока, может быть дополнен путем внесения дополнений ТК, иные федеральные законы, также путем принятия коллективного договора с соответствующими положениями, исключающими возможность установления испытательного срока другим лицам.

По общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев. Отдельным категориям работников срок испытания может быть установлен не свыше шести месяцев. К ним относятся руководители организации, их заместители, главные бухгалтера организации и их заместители, а также руководители филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений.

Установление испытания сверх названных сроков, а также отсутствие в трудовом договоре указания на длительность испытательного срока лишает условие об испытательном сроке юридической силы. Само понятие испытательный срок предполагает указание отрезка времени, в течение

которого будет проведено испытание. Если этот отрезок не определен, работник считается поступившим на работу без испытательного срока

Испытательный срок устанавливается до начала работы, его продление не допускается.

В срок испытания входит фактически отработанное работником время. Периоды отсутствия, включая отпуск, временную нетрудоспособность и другие, по общему правилу в срок испытания работника не засчитываются. Однако командировка работника входит в испытательный срок. По решению работодателя в испытательный срок могут быть зачтены периоды отсутствия работника по работе, так как подобный зачет улучшает положение работника в сравнении с действующим трудовым законодательством.

#### Неудовлетворительный результат испытания

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией юридического лица без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом, действующим на данном предприятии, в организации, учреждении, и без выплаты выходного пособия (статья 71 ТК РФ). Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) суд. Увольнение работника в подобных ситуациях может быть осуществлено только до окончания испытательного срока, поскольку после его окончания работник считается принятым на работу на условиях заключенного трудового договора (контракта).

Любое увольнение работника по инициативе администрации юридического лица, в том числе и по основаниям статьи 71 (как не выдержавшего испытание), по установленным правилам должно быть объективным и аргументированным, а причины досрочного расторжения трудового договора (контракта) должны быть подтверждены соответствующими фактами и доказательствами, например актами о выпуске брака по вине работника, справками о невыполнении норм выработки,

другими документами, подтверждающими невыполнение или ненадлежащее выполнение данным работником порученной работы.

Данное обстоятельство приобретает особое значение в случае, когда работником, уволенным по указанным основаниям, оспаривается решение администрации юридического лица и возникает трудовой спор о правомерности такого увольнения. Таким образом, при подготовке увольнения администрация юридического лица должна быть, прежде всего, заинтересована в максимальном упрощении процедуры расторжения трудового договора (контракта), документальном подтверждении причин увольнения и в строгом соблюдении установленного для таких случаев порядка. Если работник, увольняемый по основаниям статьи 71 ТК РФ, оспаривает решение администрации и при этом ссылается на какие-либо причины, препятствующие надлежащему выполнению трудовых обязанностей (неисправность оборудования, несвоевременное обеспечение сырьем и материалами и т. д.), администрации следует подвергнуть доводы работника тщательной проверке и документально их опровергнуть или признать. В последнем случае наиболее целесообразными будут отмена администрацией ранее принятого решения о расторжении трудового договора (контракта) и восстановление работника на прежней работе с соответствующим зачетом срока испытания, поскольку при рассмотрении дела в суде прежде всего подлежит выяснению конкретная причина несоответствия работника порученной ему работе, обстоятельства, предшествовавшие увольнению, и доводы работника, на которых основываются его требования о признании увольнения незаконными.

Судебная практика показывает, что иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по ст. 71 ТК РФ, как правило, удовлетворяются. Несмотря на отсутствие законодательного регулирования порядка увольнения по ст. 71 ТК РФ РФ, суды требуют подтверждения факта несоответствия имеющихся профессиональных знаний и навыков работника поручаемой ему работе, и,



как правило, это решение должно быть коллегиальным. В большинстве случаев работодатель не может подтвердить указанные обстоятельства.

Представляется, что при неудовлетворительном результате испытания непосредственный руководитель работника не позднее чем за две недели до окончания срока испытания должен направить соответствующее мотивированное представление вышестоящему руководителю с приложением подтверждающих документов. В целях избежания субъективизма со стороны руководителя окончательное решение о несоответствии работника порученной работе целесообразно принимать коллегиально, специальной комиссией (это может быть трудовая комиссия либо специально созданная комиссия).

Что же может послужить доказательством несоответствия работника поручаемой ему работе?

Оценка профессиональных качеств и того, насколько работник справляется с порученной работой, имеет определенные сложности, и в первую очередь связанные со спецификой выполняемой работы, сферой труда.

Например, речь идет о несоответствии работника должности, требующей интеллектуального труда, тогда как такового овеществленного результата труда нет. В данном случае затруднительно давать какие-либо общие рекомендации. Представляется, что здесь нужно проанализировать качество исполнения поручений руководителя; случаи нарушения сроков выполнения заданий; как успешно справляется работник с общим объемом работы; соответствует ли его уровень профессионально - квалификационным требованиям.

В заключение следует признать, что увольнение по такому основанию, как неудовлетворительный результат испытания, вызывает сложности, связанные с доказательствами несоответствия работника выполняемой работе, его некомпетентности. И пока законодательно не будет урегулирована процедура увольнения по данному основанию или четко не

будут сформулированы условия, при которых возможно увольнение работника как не выдержавшего испытание, увольнение по данному основанию всегда можно будет оспорить в суде.

### 3. Подведение общих итогов

Обучающимся дается по маленькому листочку, где они отвечают на вопросы: “Длительность испытательного срока?” и “Назови категорий граждан, которым не может быть установлено испытание”. После чего листочки с ответами собираются.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведя исследование можно сделать следующие выводы.

Для отбора профессиональных кадров испытание при приеме на работу является важнейшей составляющей еще только формирующих трудовых правоотношений соискателя и работодателя. Многие авторы определяют правовое значение испытания как возможность в случае несоответствия работника должности уволить его на законных основаниях. В трудовом законодательстве не закреплен правовой механизм оценки результатов испытания.

В результате анализа источников выделены основные правила испытания при приеме на работу:

испытание устанавливается соглашением сторон трудового договора при его заключении;

срок испытания должен быть зафиксирован в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

при фактическом допущении к работе условие об испытании предусматривается в дополнительном соглашении, оформленном в письменном виде до начала работы;

работодатель вправе уволить работника как не выдержавшего испытания только до истечения «законного» срока либо срока, установленного в трудовом договоре;

если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание;

испытание устанавливается для проверки знаний и навыков работника, поэтому работник, нарушающий дисциплину, не может быть уволен как не выдержавший испытание, но его можно уволить на общих основаниях;

в период испытания на работника распространяются законы, нормативные акты, коллективные договоры, регулирующие трудовые отношения.

Соблюдение этих правил позволит избежать споров связанных с непониманием задач испытательного срока. Кадровая политика становится эффективной при правильном использовании норм трудового законодательства и служит в пользу обеих сторон трудовых правоотношений.

Исходя из анализа изученной литературы целесообразным является в статье 70 Трудового кодекса уточнить для каких случаев и категорий лиц какой срок испытания должен быть установлен.

Целесообразным является внести в ст. 81 ТК РФ такого основания для увольнения, как неудовлетворительный результат прохождения испытания и использовать ее при увольнении работника.

Так же анализ правоприменительной практики показал, что возникает необходимость введения прямого запрета на снижении заработной платы работникам, работающим в период испытания.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативно-правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (в ред. от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 2001.31 декабря.

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации // Российская газета. 2004. 31 июля.

### Судебная практика

Решение Привокзального районного суда г. Тулы по исковому заявлению Нечипорук Н.Г. к Государственному профессиональному образовательному учреждению Тульской области «Техникум железнодорожного транспорта им. Б.Ф.Сафонова» - URL: <https://rospravosudie.com/court-privokzalnyj-rajonnyj-sud-g-tuly-tulskaya-oblast-s/act-555493076/>

Решение Судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда по исковому заявлению Стрекнева Д.А. к ОСаО «Россия» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе. - URL: <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-554717284/>

Решение Нефтекамского городского суда по иску Абрарова А.И. к Обществу с ограниченной ответственностью «Юридической центр Правоград» - URL: <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-554717284/>

Решение Судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда по иску Костылева О.М. к МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Верботон» о признании увольнения незаконным. - URL:<https://rospravosudie.com/court-neftekamskij-gorodskoj-sud-respublika-bashkortostan-s/act-554926681/>

Решение Заинского городского суда Республики Татарстан с иском Б.Е.И. к ограниченной ответственностью «Агрофирма Зай» о признании увольнения незаконным. - URL: <https://rospravosudie.com/court-zainskij-gorodskoj-sud-respublika-tatarstan-s/act-554766379/>

Решение Дзержинского районного суда города Нижний Тагил Свердловской области по иску Богунова В.В. к ПАО «Уралхимпласт», в котором просит восстановить его на работе в должности слесаря-электрика по ремонту электрооборудования разряда - URL: <https://rospravosudie.com/court-dzerzhinskij-rajonnyj-sud-g-nizhnego-tagila-sverdlovskaya-oblast-s/act-554672022/>

Решение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл по иску Пашаева Н.А. к муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Средняя общеобразовательная школа им. Архипова» - URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-marij-el-respublika-marij-el-s/act-554665538/>

Решение Судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда по иску Н.И.В. к профессиональному образовательному учреждению Брянская объединенная техническая школа № 1 ДОСААФ России - URL: <https://rospravosudie.com/court-bryanskij-oblastnoj-sud-bryanskaya-oblast-s/act-554727974/>

Решение Судьи Советского районного суда гор.Улан-Удэ по иску Разуваева Е.В. к индивидуальному предпринимателю Путилину Д.В. о восстановлении на работе, признании дисциплинарного наказания незаконным, проставлении даты в трудовой книжке и взыскании сумм - URL:

<https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-ulan-ude-respublika-buryatiya-s/act-555461927/>

## Литература

*Анисимов А. Л.* Трудовые отношения и трудовые споры. М., 2012.

*Анисимов А.Л.* Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: — "Деловой двор", 2014.

*Бекашев Д. К.* Международное трудовое право. М., 2013.

*Беликова М. Ю.* Испытание при приеме на работу: механизм установления и правовые последствия. Научный вестник "Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт". 2015. № 1. С. 4-9.

*Попов В.И.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. М., 2011.

*Ванюхин В.* Испытание при приеме на работу// Эж-Юрист. - 2005. - №18.- 55с.

*Виговский, Е.В.* Порядок и особенности исчисления заработной платы. Практика применения / Е.В. Виговский // Трудовое право. - 2014. - №3. - С.33-58.

*Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В., Миронова А.Н., Ульянова А.В.* Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата (под ред. проф. В. Л. Гейхмана).- «Издательство Юрайт», 2015 г.

*Губенко М. И.* Мораль. Нравственность. Трудовое право. Ростов н/Д, 2009.

*Гусов К. Н.* Трудовое право: учебник для бакалавров. М., 2013.

*Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н.* Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2010.

*Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учеб.- М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2013.- 496с.

*Джиоев С. Х.* Содействие трудовой занятости: учебное пособие. М., 2013.

*Ершова Е.А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М., 2013.

*Ершова Е.А.* Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора / Е.А. Ершова // Трудовое право. - 2007. - №3. - С. 37-52.

*Киселев, И.Я. Лушников А.М.* под ред. М. В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2014.

*Костян И. А.* Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2012.

*Курушин А.А.* Испытательный срок// В курсе правового дела.-2011.- № 20.- 44с

*Куренной А.М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. — М.: "Юстицинформ", 2010.

*Лушников А. М., Лушников М. В.* Очерки теории трудового права. СПб., 2011.

*Петров, А.Я.* Трудовой договор - институт современного российского трудового права и его совершенствование / А.Я. Петров // Трудовое право. - 2012. - №1. - С. 53-59.

*Полянина, А.* Нюансы испытательного срока / А. Полянина // Трудовое право. - 2008. - №3. - С. 71-76.

*Сальникова, Л. В.* Ошибки работодателя, сложные вопросы применения Трудового кодекса РФ / Л. В. Сальникова. -Москва: Омега-Л, 2014. - 152с.

*Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование.М., 2006.

*Французова Л.В.* Испытательный срок// Управление персоналом.- 2010.- №12.-57с



*Федин В.В.* Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов. — «Издательство Юрайт», 2015 г.

*Циндяйкина Е.П., Цыпкина И. С.* Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. М., 2010.

*Шустов Г.Р.* Прием на работу с испытательным сроком// Бухгалтерия и кадры. - 2014.- №5.- 71с.