

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

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

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

Идентификационный код ДР: 848

Екатеринбург 2018

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:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2018 г.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ
Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 848

Исполнитель:

студент группы Ср-513 ПВД

_____ Ю.П. Эзау

(подпись)

Руководитель:

Кандидат

философских наук, доцент

_____ О.В. Шмурыгина

(подпись)

Нормоконтролер:

ст. преподаватель

_____ К.А. Игишев

(подпись)

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА.....	7
1.1. Понятие и порядок установления испытательного срока по трудовому законодательству.....	7
1.2. Правовые гарантии при установлении испытательного срока.....	10
2. УСТАНОВЛЕНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА.....	15
2.1. Содержание испытания, его результат и правовые последствия.....	15
2.2. Установление испытания для различных категорий работников.....	18
3. УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ ИСПЫТАНИЯ.....	23
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ	27
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	47

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обусловлена прежде всего тем, что в современной действительности возрастает роль и значение установления испытательного срока при приеме на работу. Последнее устанавливается путем соглашения между работником и работодателем при заключении трудового договора, в том числе контракта с целью проверки соответствия работника предлагаемой ему работе.

Наличие испытательного срока при заключении трудового договора не является обязательным, тем не менее, на сегодняшний день, практически не подвергается обсуждению, поскольку испытательный срок – это так называемый инструмент предварительной оценки. Работодателю представляется возможность проверить выбранного сотрудника, его профессиональные и личные качества. А у соискателя будет определенное время, чтобы ближе присмотреться к новому месту, условиям, коллективу и наличию дальнейших перспектив.

Казалось бы, об испытательном сроке у всех должно быть чёткое и однозначное представление, так как сложно найти более прозаическую и хорошо известную тему. Однако, на практике, при приеме работника на работу с условием об испытании возникают некие сложности, заблуждения, ошибки в виду не правильного толкования норм трудового права.

Кроме того, в условиях социально-экономических преобразований в России, назрела необходимость регулирования трудовых отношений, связанных с установлением испытательного срока при приеме на работу, в целях соблюдения трудовых прав работников. Вместе с тем, высокая значимость и не в полной мере практическая разработанность проблем, связанных с установлением испытательного срока, определяют несомненную новизну данного исследования.

Объектом исследования выступают трудовые отношения, складывающиеся в процессе установления и прохождения испытательного срока при приеме на работу.

Предметом исследования является нормы права, регулирующие испытательный срок в трудовом праве, а также механизм его реализации в правоприменительной практике.

Цель дипломной работы – правовой анализ теоретических и практических аспектов испытательного срока при приеме на работу, выявление существующих проблем в данной области и разработка законодательных предложений по их урегулированию.

Данная цель может быть достигнута путем реализации следующих исследовательских задач:

- раскрыть понятие и порядок установления испытательного срока;
- определить правовые гарантии при установлении испытательного срока;
- выявить особенности установления испытательного срока;
- проанализировать содержание испытания, его результат и правовые последствия;
- разработать предложения по совершенствованию трудового законодательства в части установления испытательного срока при приеме на работу.

Теоретическая основа исследования представлена трудами таких ученых, как Ю.В. Белянинова, К.А. Кондакова, В.М. Лебедева, Л.В. Сальникова, Ю.А. Хачатуряна, И.В. Чернова, и других.

Методологической основой исследования послужили следующие методы научного познания: диалектический метод научного исследования, на базе которого были использованы сравнительно-правовой, системно-аналитический и другие методы научного познания.

Нормативную основу исследования составляют Конституция Российской Федерации¹, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее –ТК РФ)².

Структура работы обусловлена предметом, целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, разбитых на параграфы, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

¹ Российская газета. 1993. 25 дек.

²Российская газета.2001. 31. дек.

1. ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

1.1. Понятие и порядок установления испытательного срока по трудовому законодательству

Приём на работу персонала несёт в себе определённые риски для руководителей компаний, организаций, связанные с наличием опыта, знаний и умений потенциального работника.

Для их минимизации трудовое законодательство предоставляет право работодателю устанавливать при первоначальном трудоустройстве, испытательный срок, на протяжении которого работник может продемонстрировать как свой профессионализм, так неудовлетворительность своей работы. Полагаем, что соискатель работы тоже не застрахован от мошенничества при трудоустройстве или каких-либо форс-мажорных обстоятельств. Проработав небольшой период времени, может выясниться, что реальные требования отличны от тех что указаны в договоре, заработная плата выплачивается несвоевременно и в меньших размерах, чем было оговорено, или же просто не подходят условия работы.

Таким образом, во избежание вышеуказанных ситуаций, как для работодателя, так и для соискателя работы, трудовое законодательство, в частности ст. 70 ТК РФ предусмотрен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Говоря юридическим языком «испытательный срок» – это оговоренный период времени, в течение которого работодатель имеет возможность оценить нового сотрудника и проверить его пригодность к выполнению обязанностей и заданий¹. Иными словами, человека берут на работу по

¹ Егоров В. И. Трудовой договор. М., 2017. С. 67.

предварительному соглашению и наблюдают за ним с учетом многочисленных аспектов¹:

- профессиональные навыки;
- гибкость;
- скорость работы;
- стремление к повышению квалификации и уровня знаний;
- участие в общественной жизни коллектива;
- личные привычки и черты характера.

Обратим внимание, что в случае отсутствия подобного условия в трудовом договоре, то работник считается принятым на работу без испытания.

Проанализировав правовую литературу, можно сделать вывод что в ТК РФ не употребляется термин «испытательный срок». Вместо него прописано «условие об испытании».² Чтобы избежать впоследствии конфликтов между указанными сторонами, следует сразу, при определении условий и подписании трудового договора с испытательным сроком, прояснить этот момент. При этом, необходимо учитывать, что основным документом, подтверждающим наличие испытательного срока, является трудовой договор, где положение об испытательном сроке должно быть включено в него при его составлении, в противном случае, сотрудник вполне правомерно будет считаться принятым на работу без испытательного срока.

Тем не менее, в случаях, когда сотрудник приступил к работе без соответствующего оформления трудового договора, то условие об испытательном сроке допускается включать в трудовой договор позже, но в том случае если перед началом работы стороны заключили соглашение о назначении испытательного срока. Немаловажным представляется тот факт,

¹ *Иванова М.В.* Составляем положение об испытательном сроке // Кадровое дело. 2016. № 11. С. 43.

² *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учеб.- М: ТК Велби, 2016. С. 123.

что условие об испытательном сроке необходимо отразить в приказе о приеме на работу, как того требует ч. 1 ст. 68 ТК РФ¹.

Изучение и анализ трудового законодательства позволило определить, что процедура установления испытательного срока сотруднику при приеме на работу регламентирована законом и осуществляется в строго определенном порядке, определенном в ч. 1 и ч. 2 статьи 70 ТК РФ.

Исходя из выше изложенного, установлено, что по общему правилу при приеме на работу с испытательным сроком документы оформляются таким же образом, как и без установления вышеуказанного срока. Делается это следующим образом²:

- подается заявление о приеме на работу;
- руководитель визирует его, определяя установление испытательного срока сотрудника и его сроки;
- издается соответствующий приказ;
- сторонами подписывается трудовой договор, в котором обозначены сроки испытательного срока и размеры денежного вознаграждения во время испытания и, при положительном его завершении, размер установленной заработной платы;
- работник, ознакомившись с соответствующим приказом, ставит свою подпись в соответствующем разделе и в личной карточке, которая заводится на него в обязательном порядке;
- в трудовой книжке делается запись о приеме на работу, а в случае расторжения договора после прохождения испытания – об увольнении.

Важно отметить, что на работодателе лежит обязанность официально трудоустроить сотрудника с первого дня испытательного срока, а, назначение испытательного срока допустимо лишь при согласии

¹ Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва., 2015. С. 123.

² Кондакова К. А. Испытательный срок: правовые аспекты и типичные ошибки. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». 2016. № 6. С. 56.

работника, зафиксированном в заявлении о приеме на работу и (или) трудовом договоре.

Таким образом, в трудовом законодательстве не даётся определения «испытательного срока». Надо полагать, что отсутствие в текстуальных нормах закона юридического определения понятия «испытательный срок» при приеме на работу, значительным образом затрудняет толкование норм и применение его на практике. В этой связи целесообразно законодательное закрепление понятия «испытательный срок», исходя из сложившейся практики. Последнее следует рассматривать как предварительный временной этап в период трудоустройства, на протяжении которого работодатель вправе проверить профессиональные качества принимаемого на работу сотрудника и его соответствие назначаемой должности.

1.2. Правовые гарантии при установлении испытательного срока

Проанализировав правовую литературу, можно сделать вывод, что на сотрудника, зачисленному в организацию с испытательным сроком, распространяется общее трудовое законодательство и отдельные положения правовых актов, которые содержат нормы и правила трудового права.

Следовательно, у такого работника возникают все стандартные трудовые права и обязанности. Вместе с тем, такой сотрудник несёт полную ответственность согласно федеральному законодательству. Иными словами, согласно трудовому законодательству все работники, официально оформленные на предприятии и которым установлен испытательный срок, имеют все те же законные права и гарантии что и постоянно работающие лица.

Таким образом, работник защищен законодательством, и любые нарушения не допускаются.

Полагаем, вполне справедлив тот факт, что, оформив на работу с испытательным сроком сотрудника, организация обязана обеспечить его социальное страхование в общем порядке.

Общеизвестно, что каждому официально трудоустроенному работнику законом гарантировано право брать больничный или отпуск, вне зависимости от того устанавливался ему испытательный срок или нет. Следовательно, работодатель, следуя «букве закона», не имеет, совершенным образом, никакого права отказать работнику, находящемуся на испытательном сроке в предоставлении подобных прав. Здесь речь идет о том, что в случае предоставления сотрудником листка нетрудоспособности в период действия испытательного срока, организация должна его оплатить.

По понятным причинам, факт нахождения сотрудника на больничном в обязательном порядке должен быть подтвержден справкой о временной нетрудоспособности. Однако, необходимо помнить, что период отсутствия сотрудника на работе в испытательный срок не засчитывается. Последний в свою очередь увеличивается автоматически¹. То есть при выходе сотрудника, период проверки его на работе будет продлен на количество дней болезни.

Весьма интересным является и тот факт, что в случае, когда работодатель пришел к выводу, что работник испытательный срок не выдержал, уволить его не представляется возможным, пока такой сотрудник находится на больничном. Данное положение регламентировано ст. 71, п. 4 ст. 77, ст. 81 ТК РФ. Таким образом, уволить заболевшего испытуемого можно только после его выхода на работу.

Как показывает анализ правоприменительных материалов, достаточно часто работодатели устанавливают на испытательный срок пониженный размер заработной платы. Данное положение согласно нормам законодательства, является грубым нарушением прав работника. Следует заметить, что оплата труда для конкретной должности определяется на

¹Сальникова Л. В. Справочник работодателя. Сложные вопросы применения Трудового кодекса / М.: 2017. С. 88.

основании штатного расписания. Следовательно, принимая работника на работу по заранее оговоренной должности, организация должным образом обязана обеспечить соответствующую зарплату.

Необходимо отметить, что трудовое законодательство не предусматривает специфическую оплату труда работникам, находящимся на испытательном сроке. Заработная плата начисляется и выплачивается по трудовому договору, согласно законодательству. Если в договоре указана более низкая оплата труда, не соответствующая нормам трудового права, работник имеет в полной мере законное право в судебном порядке взыскать недополученную сумму¹. Таким образом, сам факт нахождения на испытательном сроке не делает для вышеуказанного никаких исключений, а нормы трудового права действуют в общем порядке.

Кроме того, при приеме работника на испытательный период работодателю важно помнить, что²:

- ст. ст. 21 и 22 ТК РФ закрепляют оплату труда как базовое право человека, и, соответственно, обязуют работодателя к своевременной и достойной выплате заработной платы;

- ст. 57 ТК РФ гласит, что размер оплаты труда и иные нюансы, связанные с выплатой зарплаты, однозначно должны быть прописаны в трудовом договоре;

- ст. 3 ТК РФ запрещает какую-либо форму финансовой дискриминации сотрудника, если причиной не являются его деловые качества.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что оплата труда во время испытания должна быть своевременной и проводиться в полном объеме. Недопустимо наличие разнообразных финансовых санкций и

¹ Сальникова Л. В. Справочник работодателя. Сложные вопросы применения Трудового кодекса / М.: 2017. С. 95

² Егоров В. И. Трудовой договор. / М.: 2017. С. 79.

удержаний, напрямую не связанных с уровнем профессионализма выполнения обязанностей соискателем.

Что касается увольнения, то в соответствии с положениями трудового кодекса, работник имеет установленное на законодательном уровне право на компенсацию за неиспользованный отпуск. При этом время увольнения не имеет значения – до завершения испытательного периода или после¹.

Вместе с тем, работник, который был на испытательном сроке, соответственно не имел возможности отработать полный рабочий год. В этой связи, компенсация рассчитывается за дни отпуска пропорционально отработанным месяцам.

Кроме того, при увольнении работника после истекшего испытательного срока, с ним производится полный расчёт всех положенных законодательством выплат. Здесь речь идет о таких выплатах, как²:

- полная заработная плата, установленная трудовым договором;
- денежная компенсация, предусмотренная законом за неиспользованный отпуск (если таковой имел место).

Немаловажным представляется то факт, что в том случае, если сотрудник не подходит организации, то это не освобождает работодателя от выплаты всех тех денежных сумм, причитающихся работнику по условиям трудового договора. Единственное, что соискатель может быть уволен без выплаты выходного пособия – но это, если будет доказано, что уровень его профессиональной деятельности не соответствует желаемому.

По совокупности все выше изложенного, мы пришли к выводу, что законодательно установленный институт испытательного срока направлен на оптимизацию трудовых отношений между работником и работодателем. При этом, в целях исключения возможных разногласий, необходимо юридически

¹ Булыга Н. Не заключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2016. № 1. С. 76.

² Кондакова К.А. Испытательный срок: правовые аспекты и типичные ошибки., «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». 2016. № 6. С. 54.

правильно оформлять все кадровые документы. В таком случае установление законного испытательного срока пойдёт на пользу всем сторонам трудовых отношений

2. УСТАНОВЛЕНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

2.1. Содержание испытания, его результат и правовые последствия

Перед рассмотрением установления испытательного срока, необходимо обозначить что испытательный срок при трудоустройстве представляет собой своего рода проверку соответствия работником поручаемой ему работе, допускаемая трудовым законодательством и устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. В этой связи видно, что характерной особенностью установления испытательного срока является то, что он может быть назначен сотруднику только по обоюдному согласию его с работодателем.

В ст. 57 ТК РФ раскрывается содержание трудового договора. Здесь речь идет о его обязательных и дополнительных условиях. Можно полагать что дополнительные условия называются в связи с тем, что они не являются обязательными, и как следствие могут включаться в трудовой договор только по соглашению его сторон. В рамках данного исследования исходим из того, что законодатель дает открытый перечень таких условий¹:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения);
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об испытательном сроке и др.

Таким образом, соглашение об испытательном сроке является одним из дополнительных условий трудового договора и может быть включено в него лишь по воле обеих его сторон.

¹Иванова М. В. Составляем положением об испытательном сроке // Кадровое дело. 2016. № 11. С. 98.

Вместе с тем это не означает, что любые условия испытания, о которых фактически договорились стороны трудового договора, могут быть в него включены.

Справедливо заметить, что условие об испытательном сроке не должно ухудшать правовое положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими у работодателя. Например, трудовым договором не может устанавливаться более длительный срок испытания по сравнению с тем, который установлен ТК РФ либо иным федеральным законом¹.

Между тем, испытательный срок, устанавливаемый работнику, имеет определенные временные рамки. Очевидно, в этой связи, не может быть продлен, даже в том случае, если работник не возражает против этого. Если же установленный испытательный срок истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание. При этом надо иметь в виду, что последующее расторжение трудового договора с работником допускается только по общим основаниям, отраженным в ст.77 ТК РФ.

Логическим завершением процедуры испытания является его результат. Заметим, что оценивать работу сотрудника, находящегося на испытательном сроке в компетенции руководителя либо уполномоченного на то лицо, где по результатам оценки готовится письменный отчет, с которым в обязательном порядке знакомят сотрудника под роспись.

Следовательно, результат испытания вполне может быть как удовлетворительным, так и неудовлетворительным. По понятным причинам, при удовлетворительном результате испытания, работник считается прошедшим испытательный срок, и как следствие, продолжает трудовую деятельность. В то время, как неудовлетворительный результат испытания

¹Белянинова Ю. В. Трудовое право / М.: 2016. С. 134.

позволяет администрации работодателя признать работника как не выдержавшим испытания сотрудником, иными словами не прошедшим испытательный срок, и соответственно освободить от работы.

Необходимо обратить внимание, что под освобождением от работы нам видится процедура увольнения. Последняя, в свою очередь детально регламентирована законодательством с целью защиты интересов как соискателя, так и работодателя. Вместе с тем, если сотрудник не выдержит испытание, трудовой договор расторгается.

При этом, характерной особенностью данной процедуры является прописанная соответствующая запись об увольнении в трудовой книжке сотрудника на основании ст. 71 ТК РФ. Уведомить сотрудника о том, что он не прошел испытание, следует не менее чем за 3 дня до увольнения, согласно установленным правилам в ч. 1 ст. 71 ТК РФ . При этом работодатель должен¹:

- сообщить свое решение в письменной форме;
- обозначить мотивацию принятого решения.

Если сотрудник выдержал испытание, он продолжает работу. Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ никаких дополнительных приказов при этом оформлять не требуется.

В случае, когда сотрудник принимает решение уволиться по собственному желанию, ему следует за 3 дня до предполагаемого увольнения уведомить в письменной форме работодателя о расторжении трудового договора, как того требует норма ч. 4 ст. 71 ТК РФ. Однако, пока не истечет трехдневный срок, сотрудник вправе отозвать заявление. В данном случае увольнение не производится. Тем не менее, согласно порядку, указанному в ст. 80 ТК РФ, сотрудник не имеет возможности отозвать заявление, если организация уже пригласила на вакантное место нового сотрудника. Здесь речь идет о порядке перевода сотрудника из другой организации, которому

¹ Управление организацией: Учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина М.: 2017. С. 107-108.

трудовое законодательство не позволяет отказать в заключении трудового договора.

2.2. Установление испытания для различных категорий работников

В рамках данного исследования было определено, что испытательный срок, по общему правилу, не может превышать трех месяцев.

Однако, анализ законодательства показал, что для некоторых случаев заключения трудового договора установлен иной предел продолжительности.

Так, в соответствии с ч. 6. ст. 70 ТК РФ при заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев продолжительность испытательного срока не может превышать 14 дней.

Между тем, продленный испытательный срок при приеме на работу может быть установлен для следующих категорий работников¹:

- руководителя;
- заместителя руководителя;
- главного бухгалтера предприятия;
- заместителя главного бухгалтера;
- руководителя филиала;
- руководителя представительства компании или другого структурно обособленного подразделения.

Продолжительность рассматриваемого периода в указанных случаях не должна превышать 6 месяцев, если иное не установлено законодательным путем.

Нельзя не сказать и о такой категории соискателей работы как инвалиды.

¹ Управление организацией: Учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина М.: 2017. С. 112.

Не вызывает сомнений тот факт, что инвалиды – категория населения, характеризующаяся особо-повышенным уровнем социальной опеки и защиты. В этой связи, достаточно большое число работодателей задается вопросом – вправе ли они назначать испытательный срок при принятии на работу лиц с той или иной формой инвалидности?

На наш взгляд, специфика решения данной проблемы во многом зависит от морально-этических принципов, последние в свою очередь не имеют прямого юридического обоснования. Между тем, согласно ст. 70 ТК РФ, инвалиды не состоят в перечне лиц, назначение испытательного срока для которых не допускается. Отсюда делаем вывод что, с юридической точки зрения, подвергать соискателя работы, имеющего инвалидность, определенному профессиональному испытанию допустимо.

Немаловажным представляется тот факт, что, заключая трудовой договор с работником, необходимо помнить, что ТК РФ, в частности ст. 70, исключает возможность установления испытательного срока для определенного круга лиц. Проанализировав нормативно-правовую литературу, можно сделать вывод, что к таким лицам относятся¹:

– лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

– лица, не достигшие своего совершеннолетия, то есть возраста восемнадцати лет;

– лица, окончившие, имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего

¹ Тихомиров М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2016. С. 345 - 347.

профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Принимая во внимание вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что если работодатель установит испытательный срок для вышеперечисленных категорий работников, то подобное положение трудового договора не будет иметь юридической силы. Вместе с тем, если условие об испытательном сроке все же было установлено в трудовом договоре с лицом, которому в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом испытание при приеме на работу не может быть установлено, данное условие не может применяться ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Как показывает анализ правоприменительных материалов, в случае увольнения такого работника по результатам испытания и его обращения в суд с иском о восстановлении на работе этот иск в подавляющем большинстве подлежит удовлетворению.

Весьма интересным представляется тот факт, что испытательный срок не выступает как обязательное условие. В этой связи, вполне справедливо следует обозначить данный факт, как факультативный. Таким образом, надо полагать, что как работник, так и работодатель вправе отказаться от него. Однако, если испытательный срок установлен, то подобное положение должно быть отражено в трудовом договоре, при этом с четко прописанными и иными условиями, такими как: продолжительность, заработная плата и другое. Полагаем, целесообразно не только обговорить все детали, касающиеся испытательного срока при трудоустройстве, но и зафиксировать их документально, юридически грамотным языком.

Помимо всего вышеизложенного, следует отметить, что работа с установлением испытательного срока имеет свои преимущества и недостатки как для работодателя, так и соискателя. Дело в том, что наем и удержание действительно ценных сотрудников представляет довольно сложную задачу для кадровой службы по работе и подбору персонала. В связи с чем, внедрение и реализация испытательного срока – своего рода некая гарантия найма подходящего работника, но в то же время и подстраховка соискателя.

Рассматривая плюсы для работодателя следует отметить:

- хорошую возможность оценить эффективность сотрудника без значительных рисков и потерь в последующем,
- право прекратить испытательный срок без каких-либо последствий.
- отсутствие существенных финансовых вложений (например, пособий) до окончания «экзаменационного» этапа.

Минусы:

- сотрудник до истечения испытательного срока вполне может уйти, оставив с «новой» вакансией.
- имеет место риск потраченных впустую финансов в случае, если сотрудник решил уйти, либо кандидат по каким, либо причинам не подошел работодателю.

Рассматривая сторону соискателя, то здесь испытательный срок тоже разнообразен и плюсами, и минусами.

Вне всяких сомнений к преимуществам можно отнести:

- вполне приемлемый шанс присмотреться к должности;
- возможность увидеть более детально компанию изнутри;
- отсутствие серьезных обязательств при уходе.

А вот не совсем приятными аспектами здесь выступают:

- пониженная ставка оплаты труда;
- риск «вылететь» и остаться без работы;
- отсутствие полного пакета льгот.

В завершении рассматриваемой главы, следует отметить, что соглашение об испытательном сроке является одним из дополнительных условий трудового договора и может быть включено в него лишь по обоюдному согласию. Тем не менее, ТК РФ исключает возможность установления испытательного срока для определенного перечня лиц.

Так как испытательный срок, устанавливаемый работнику, имеет определенные временные рамки, то подобное положение должно быть отражено в трудовом договоре. Однако, если срок не превышает продолжительность, установленную законодательством, то его можно изменить. В данном случае можно говорить о том, что руководитель организации наделен правом сократить испытательный срок своему работнику без всяких на то оснований, но не имеет право его увеличивать.

По мимо всего прочего, в установлении и последующей реализации испытательного срока присутствуют свои особенности, а также преимущества и недостатки. Причем последние так или иначе затрагивают обе стороны трудовых отношений.

3.УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ ИСПЫТАНИЯ

Изучение материалов правоприменительной практики, в том числе судебной, показывает, что работники довольно часто обращаются в суд с исками о восстановлении на работе в связи с увольнением, по причине неудовлетворительного результата испытания. Не вдаваясь в подробности отметим, что причины подобного положения носят различный характер. Тем не менее, наиболее распространенной на наш взгляд, является недостаточно объективно - аргументированное обоснование неудовлетворительного результата испытания. Здесь речь идет, об отсутствии документально зафиксированного подтверждения выводов, на основании которых было бы четко и предельно ясно установлено несоответствие работника порученной работе.

Немаловажным представляется то факт, что в подавляющем большинстве случаев работодатель полагает, что в период испытательного срока можно просто избавиться от не понравившегося сотрудника. Однако, в подобном положении, при принятии такого самопроизвольного решения, работодатель не учитывает тот момент, что ему однозначно придется обосновать, почему и по какой причине работник не подходит. В противном же случае работник вполне справедливо может оспорить свое увольнение в суде.

Вместе с тем, имеет место и ошибочное мнение работодателей, что испытательный срок достаточно лишь зафиксировать в приказе о приеме на работу. Полагаем, такая позиция работодателя неверна, поскольку нарушает норму законодательства, в частности ч. 2. ст. 70 ТК РФ. Здесь речь идет о том, что, в случае, когда в трудовом договоре не отражено условие об испытании, работник расценивается как принятый на работу без

испытательного срока. Таким образом, уволить работника, как не прошедшего испытание не представляется возможным.

Следует заметить, что прохождение профессионального испытания, это определенный законом временной период, требующий внимательного и объективного наблюдения руководителя. При этом, если выявлены факты ненадлежащего выполнения испытуемым своих обязанностей, данные нарушения должны быть зафиксированы в письменном виде. В этой связи, исходя из анализа теоретической литературы и материалов правоприменительной практики было определено, что для подтверждения того факта, что работник не прошел испытательный срок, понадобятся, в частности, такие документы, как¹:

- докладные (служебные) записки непосредственного руководителя работника о невыполнении или ненадлежащем выполнении трудовых (должностных) обязанностей;

- акты о невыполнении или некачественном выполнении трудовых (должностных) обязанностей;

- акты о выпуске бракованной продукции;

- отзывы, характеристики и заключения непосредственного руководителя работника или иного лица, ответственного за прохождение испытания;

- уведомление (предупреждение) работнику о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание;

- журналы контроля за прохождением испытания;

- протоколы заседания комиссии по установлению итогов испытания;

- письменные отчеты работника о выполнении (невыполнении) заданий;

¹ Управление организацией: Учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. М.: 2017. С. 115-116.

– письменные объяснения работника по факту невыполнения заданий с указанием причин невыполнения;

– письменные жалобы, рекламации граждан (клиентов, покупателей, заказчиков) на работника, записи в книге жалоб и предложений;

– жалобы коллег на работника и т.п.

Таким образом, к числу доказательств вполне можно отнести и документальное оформление дисциплинарного проступка, последний в свою очередь нашел отражение в ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Если подобный документ присутствует в истории прохождения испытания соискателем, и имеет последствия в виде приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, то он может стать причиной дальнейшего его увольнения через расторжение трудового договора. Кроме того, документы такого рода считаются доказательством в суде при возникновении спорных ситуаций.

Нельзя не сказать и о том, что в тексте выше обозначенных документах обязательно должны быть отражены следующие пункты¹:

– указан характер и объем рабочего задания;

– описана суть невыполнения задания сотрудником;

– четко прописан алгоритм оценки уровня профессионализма сотрудника и качества выполнения возложенных на него заданий;

– иметься отметка об ознакомлении работником с данным документом.

Однако, следует заметить, что все вышеперечисленные документы будут иметь силу доказательств только в том случае, если сотрудник будет под роспись ознакомлен со своими обязанностями, нормативами, Правилами трудового распорядка, как того требует ч. 3 ст. 68 ТК РФ.

Уместно обратить внимание, что, при определении оценки профессиональных качеств сотрудника, а также насколько работник справляется с порученной работой, для последующего принятия решения о неудовлетворительной результативности испытания, встают определенные

¹ Управление организацией: Учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. М.: 2017. С. 120.

сложности, и в первую очередь, связанные со спецификой выполняемой работы, сферой труда. Здесь, речь идет о несоответствии сотрудника должности, требующей интеллектуального труда, тогда как такового реализованного результата труда нет. В подобном случае затруднительно давать какие-либо общие рекомендации.

Кроме того, следует учитывать, что, на сегодняшний день, законодательством четко не определено, какие причины могут служить законным основанием для признания результата испытания неудовлетворительным, не даны также ориентировочные характеристики, какие-либо критерии оценки результатов испытания. Данный факт негативно сказывается на объективности оценивания результатов испытания. В этой связи, целесообразно предусмотреть специальные нормы об основных критериях оценки работы в период испытания.

При этом, важно запретить работодателю, при вынесении результата испытания опираться на исследование личности работника, вторжение в его личную жизнь, сбор, хранение и обработку данных, которые не имеют отношения к профессиональным качествам работника.

По совокупности всего вышеизложенного можно сделать вывод, что увольнение по рассмотренному основанию вызывает определенные сложности. Последние, в большинстве своем случаев, связаны с доказательствами несоответствия работника выполняемой работе, и как следствие его некомпетентности.

В этой связи, полагаем, что отсутствие четко сформулированных условий, при которых возможно увольнение работника как не выдержавшего испытание, увольнение по данному основанию практически всегда можно будет оспорить в судебном порядке.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Настоящий анализ подготовлен на основе обзора и обобщения практики рассмотрения дел по вопросам, связанным с увольнением, где мы отразили подавляющее большинство спорных ситуаций, сопряженных с увольнением так или иначе связанном с испытательным сроком.

1. Увольнение по результатам испытания в случае не отражения условия об испытательном сроке в трудовом договоре.

В том случае, когда с работником был заключен трудовой договор, где в последнем на момент заключения отсутствовало условие об испытательном сроке, то работодатель, при включении вышеуказанного условия в трудовой договор впоследствии, не вправе уволить работника на основании ч. 1 ст.71 ТК РФ.

Такой вывод основан на позиции суда по делу № 33-1090 / 2016¹, где указано, что трудовой договор, содержащий условие об испытании на срок три месяца, был подписан позже, чем работница приступила к исполнению трудовых обязанностей. В этой связи, увольнение по ч. 1 ст. 71 ТК РФ неправомерно.

2. Между тем, одним из частых нарушений трудового законодательства является установление оплаты труда в период испытательного срока в меньшем размере. Подобные действия работодателя вполне справедливо могут быть расценены судом как нарушение законодательства о труде и об охране труда.

Так, из материалов дела № 4/9-100 / 2016, установлено, что между директором АО «Лес-пром» и работником С. был заключен трудовой договор, по которому С. был принят на работу в АО «Лес-пром». Согласно п.13 трудового договора ему был установлен должностной оклад в определенном размере. Однако в штатном расписании по должности,

¹Кассационное определение Тульского областного суда по делу № 33-1090 / 2016.
URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 04. 03. 2018).

занимаемой истцом, предусмотрен оклад в большем размере. На этом основании С. обратился в суд с иском о признании п. 13 трудового договора в части размера должностного оклада не соответствующим закону и установлении ему размера должностного оклада в сумме, указанной в штатном расписании. Рассматривая данное дело, суд указал, что согласно ч. 3. ст. 70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Нормами трудового законодательства не предусматривается возможность установления работнику в период испытательного срока должностного оклада ниже установленного штатным расписанием. В этой связи установление С. в трудовом договоре размера оклада ниже того, что предусмотрен штатным расписанием, суд расценил как нарушение законодательства о труде.¹

Вместе с тем, вышеуказанное справедливо не только в отношении собственно оплаты труда, но и в отношении любых других выплат.

3. Так, по делу № 3/1-55 / 2016² районный суд г. Хабаровска удовлетворил исковые требования заявленные В. к АО «Стройпром». Помимо основного оклада, истец просил взыскать с ответчика невыплаченную премию, недоплату заработной платы за работу в выходные и праздничные дни, стоимость проезда к месту выполнения работ и обратно. Ответчик иск не признал, указав, что положение об оплате труда работников АО «Стройпром» не предусматривает выплаты премий работникам, не прошедшим испытательный срок. Суд, рассматривая данное дело, указал, что не премирование работника, находящегося на испытательном сроке,

¹Определение районного суда г. Хабаровска по делу №3/1-55 / 2016. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 03. 03. 2018).

²Определение Московского городского суда по делу № 4/9-100 / 2016. // URL: <http://realist.ru> (дата обращения 04. 03. 2018).

противоречит требованиям трудового законодательства и ущемляет права такого работника.

4. Не менее редким нарушением является увольнение по результатам испытательного срока временно нетрудоспособного работника, беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.

Дело в том, что ст. 71 ТК РФ не регламентирует, правомерность увольнения на основании факта неудовлетворительного результата испытания временно нетрудоспособного работника, беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет. Таким образом, все спорные вопросы в этой части решаются посредством судебного разбирательства.

Так, по делу № 33-10264/14¹ о восстановлении на работе беременной сотрудницы, уволенной в связи с неудовлетворительным результатом испытания, суд пришел к выводу, что у работодателя не имелось законных оснований для увольнения работницы по ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания, поскольку на момент увольнения работница была беременна.

Данная позиция широко распространена в судебной практике, при этом суды не ставят в зависимость то обстоятельство, что работодатель при увольнении работницы по итогам испытательного срока не знал о ее беременности.

5. Нередко не соблюдаются срок и форма предупреждения о предстоящем увольнении. Здесь речь идет о том, что до истечения срока испытания работодатель вполне правомерно может расторгнуть трудовой договор с работником. Ключевым моментом здесь выступает то, что предупреждение об увольнении должно быть в письменной форме, и, не позднее, чем за три дня. Данный факт регламентирован ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

¹Определение Московского областного суда по делу № 33-10264 / 14. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 05. 03. 2018).

Так, Архангельским областным судом рассматривалось дело № 11-8848 / 2016¹ о восстановлении на работе в связи с несоблюдением работодателем положений ст. 71 ТК РФ. З. был уволен с работы без предупреждения, хотя до окончания испытательного срока оставалось 45 дней. Очевидно, что работодателем нарушено право работника ознакомиться с предстоящим увольнением в установленном законом порядке. Ввиду этого, допущенное нарушение о сроках предупреждения работника об увольнении судом было рассмотрено как основание для восстановления работника на работе.

6. Следует подчеркнуть, что испытательный срок может быть установлен только при заключении трудового договора. Если работник, уже является сотрудником данной организации, идет на повышение, либо переводится на вышестоящую должность, то установление испытания такому сотруднику недопустимо.

Так, Е. обратилась в суд² с иском, мотивируя тем, что она работала в ГБОУ начального профессионального образования. Впоследствии была переведена на должность мастера производственного обучения с испытательным сроком три месяца. После, истец была уволена с указанной должности на основании ст. 71 ТК РФ ввиду не в полной мере удовлетворительного результата испытаний. Считая увольнение незаконным, Е. оперировала тем, что испытательный срок устанавливается для лиц, вновь принимаемых на работу. Суд согласился с доводами истца, тем самым удовлетворив исковое заявление Е. к ГБОУ начального профессионального образования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

7. Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Исключение здесь составляет ликвидация

¹Определение Архангельского областного суда по делу № 11-8848 / 2016. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 05. 03. 2018).

²Определение суда Свердловской области по делу № 2-205 / 2017. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения 06. 03. 2018).

организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя. Таким образом, по результатам испытания не представляется возможным уволить работника, который находится в отпуске или на больничном.

Так, Красноярским судом по делу №17-15255 / 2015¹ была восстановлена к работе гражданка В.. Из материалов дела видно, что В. обратилась в суд с иском к муниципальному предприятию (далее по тексту МП) г. Красноярска о восстановлении на работе, взыскании с ответчика в ее пользу среднего заработка за время вынужденного прогула. Требования мотивированы тем, что Приказом за № 413 л/с, она с 24. 06. 2015 г. была принята контролером в МП г. Красноярска с испытательным сроком три месяца. В последствии, Приказом от 27. 07. 2015 г. она была уволена по ст. 71 ТК РФ по причине неудовлетворительного результата испытания при приеме на работу. Однако, В. с 27 .07. 2015 г. года по 6 августа 2015 г. была нетрудоспособна, о чем был выдан листок нетрудоспособности. О данном факте работодатель был своевременно уведомлен. Суд, исследовав все материалы дела, обоснованно принял решение в пользу истицы.

8. Для надлежащего увольнения по результатам испытания работодатель должен подтвердить документально факт наличия неудовлетворительного результата испытания.

К данным документам можно отнести:

- акты (в том числе акты об отказе в подписании документов);
- служебные записки;
- свидетельские показания.

В качестве дополнительных доказательств могут использоваться:

- требования к должности (несоответствие);
- оценка руководства.

¹Определение Красноярского суда по делу № 17-15255 / 2015. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения 05. 03. 2018).

Вместе с тем, факт ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей подтверждается именно совокупностью представленных доказательств.

Кроме того, желательно указывать конкретные обязанности, которые не были выполнены работником, проходившим испытание, несмотря на то, что данное условие не установлено Трудовым Кодексом РФ.

Так, по делу № 33-10004 / 2016¹, суд удовлетворил требование работника о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением на основании того, что не указаны конкретные причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Данный вывод суда был основан на том, что суду в качестве доказательства ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, был представлен проект распоряжения об освобождении его от должности, последний не является достаточным доказательством.

9. Аналогичная позиция отражена в Апелляционном определении Ярославского областного суда от по делу № 33-4848 / 2016,² в котором рассматривалось дело об изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда. Суд, удовлетворяя требования работника, исходил того, что докладная записка для увольнения на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ не является достаточным доказательством. Суду не было представлено достаточных и убедительных доказательств, с достоверностью подтверждающих факты, изложенные в докладной записке.

10. Следует заметить, что ТК РФ содержит однозначное указание на то, что если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допустимо только на общих основаниях. Исходя из анализа

¹Определение Приморского краевого суда по делу № 33-10004 / 2016. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 05. 03. 2018).

²Апелляционное определение Ярославского областного суда от по делу № 33-4848/2016. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 05. 03. 2018).

правоприменительных материалов видно, что довольно большой % удовлетворенных исков о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по результатам испытания связан именно с пропуском данного срока.

Так, истица обратилась в суд¹ с иском, ссылаясь на то, что ее увольнение в связи с неудовлетворительными результатами испытания незаконно, и просила суд о восстановлении на работе. При рассмотрении данного дела судом было установлено, что с 30. 09. 2015 г. по 14. 10. 2015 г. истица находилась на больничном листе и к работе приступила 15. 10. 2015 г. При этом суд указал, что согласно ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Как указано в трудовом договоре, истице был установлен испытательный срок два месяца, который истек 30. 09. 2015 г., что является днем прекращения с ней трудового договора. В соответствии с ч. 7 ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Поскольку истица с 30. 09. 2015 г. находилась на больничном листе, то испытательный срок истек для нее 15. 10. 2015 г., и этот же день является датой ее увольнения. Вместе с тем приказа об увольнении истицы 15. 10. 2015 г. ответчик не издавал, но приказом от 16.10.2015 г. с ней был расторгнут трудовой договор по ч. 1. ст. 71 ТК РФ. Таким образом, срок испытания у истицы истек 15 октября 2015 г., а следовательно ее увольнение с 16. 10 2015 г. в связи с неудовлетворительными результатами испытания незаконно и является основанием для восстановления на работе.

¹Определение суда Свердловской области по делу № 5-215 / 2015. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения 07. 03. 2018).

В завершение представляется возможным сделать вывод о том, что нам демонстрирует вышеизложенная правоприменительная практика.

Расторжение трудового договора в связи с не прохождением испытания нельзя в полной мере назвать упрощенным порядком увольнения. Работодателям не всегда удастся соблюсти предусмотренный для подобного увольнения в ТК РФ процессуальный порядок и все его нюансы.

Вместе с тем, изучение практики применения норм трудового законодательства об испытании при приеме на работу указывает на необходимость дальнейшего совершенствования, конкретизации данных норм и усилении трудовых гарантий работников в период испытания.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

ТЕМА. Испытательный срок в трудовом праве

Занятие разработано для студентов всех форм обучения среднего профессионального образования по направлению «Право и организация социального обеспечения»

Курс: Трудовое право

Форма занятия: Лекция

Средства обучения: Трудовой кодекс РФ и др. документы.

Метод: словесный, объяснительный, информационно-обобщающий.

Цель: Разобрать вопросы, касающиеся установления испытательного срока при приеме на работу. Закрепить имеющиеся знания.

Задачи:

– рассмотреть вопросы, касающиеся установления испытательного срока при приеме на работу;

– развивать умения и навыки работы с правовыми источниками, умение ориентироваться в изученном материале и пользоваться изученными знаниями на практике:

– создать условия для профессионального самосовершенствования.

ПЛАН ЗАНЯТИЯ (80 мин.).

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МОМЕНТ (10 минут).

1.1. Цель (2 минуты).

1.2. Актуальность темы занятия (8 минут).

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЯ (60 минут).

2.1. Понятие испытательного срока по трудовому законодательству (15 мин.).

2.2. Продолжительность испытательного срока (15 мин.).

2.3. Права и гарантии сотрудников в период прохождения

испытательного срока. (15 мин.).

2.4. Увольнение на испытательном сроке (15 мин).

2.5. Результат прохождения испытания

3. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ (10 минут).

3.1. Вопросы для закрепления материала (8 минут).

3.2. Общий вывод (2 минуты).

ХОД ЗАНЯТИЯ

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МОМЕНТ

Перед проведением занятия проводится предварительная подготовка, в ходе которой составляется план занятия. Последний в свою очередь доводится до слушателей.

Сегодня мы знакомимся с понятием испытательного срока в трудовом законодательстве. Нам необходимо выяснить: что подразумевает законодатель под испытательным сроком при трудоустройстве, какова продолжительность испытательного срока, оплата во время испытания и др.

1.1. Актуальность темы

Для того чтобы организация могла проверить, подходит ли ей новый сотрудник, иными словами соответствует ли степень его профессиональной подготовки и психологические черты требованиям объявленной вакансии, а у соискателя была возможность ближе присмотреться к новому месту, условиям, коллективу и наличию дальнейших перспектив, на практике широко используется такой небезызвестный кадровый инструмент, как испытательный срок.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЯ

Слушателям предлагается законспектировать следующий материал.

2.1. Понятие испытательного срока по трудовому законодательству

Под испытательным сроком при приеме на работу закон, в частности ст.70 ТК РФ, понимает не более чем особое условие в трудовом договоре¹. Последнее представляет собой согласованный между работником и работодателем временной промежуток, в течение которого стороны трудовых отношений будут присматриваться друг к другу. Немаловажным представляется тот факт, что весь трудовой распорядок и все должностные обязанности для проверяемого сотрудника не должны отличаться от условий работы других членов коллектива.

Испытательный срок назначается сотруднику только по обоюдному согласию его с работодателем. Положение об испытательном сроке целесообразно включать в трудовой договор при его составлении, в противном случае, сотрудник вполне законно будет считаться принятым на работу без испытательного срока. Если сотрудник приступил к работе без оформления трудового договора, то условие об испытательном сроке можно включить в трудовой договор позже, но если перед началом работы стороны заключили соглашение о назначении испытательного срока. Ч. 1. ст. 68 ТК РФ требует закрепления условия об испытательном сроке в приказе о приеме на работу.

Обратим внимание, испытательный срок – явление не обязательное. Здесь речь идет о том, что как работник, так и работодатель вправе отказаться от него.

2.2. Продолжительность испытательного срока

По общему правилу продолжительность испытания не может превышать 3 месяцев, тем не менее, в силу ч. 5. ст. 70 ТК РФ, имеется исключение для ряда категорий сотрудников, которым испытательный срок вполне может быть увеличен до 6 месяцев. К таким сотрудникам относятся:

- руководители организаций и их заместители;
- главные бухгалтеры и их заместители;

¹ Курушин А.А. Испытательный срок// В курсе правового дела. 2016. № 20. С. 44.

– руководители филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений.

Обратимся к ч. 6. ст. 70 ТК РФ, где в случае, когда организация заключает трудовой договор на срок от 2 до 6 месяцев, то испытание для вновь прибывшего сотрудника не может превышать двух недель. Вместе с тем, испытание не устанавливается вовсе при заключении трудового договора на срок, не превышающий 2 месяцев по смыслу ч. 4 ст. ст. 70, 289 ТК РФ.

Кроме того, в испытательный срок не входит и период временной нетрудоспособности, и иные периоды фактического отсутствия сотрудника на работе согласно ч. 7 ст. 70 ТК РФ. Однако, после перерыва течение испытательного срока продолжится.

В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК испытание при приеме на работу не может быть установлено для:¹

- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18-ти лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего, высшего звена и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Нельзя установить испытательный срок сотруднику, который успешно прошел обучение по ученическому договору в силу ч. 1 ст. 207 ТК РФ.

¹ Тихомиров М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2016. С. 345 - 347.

2.3. Права и гарантии сотрудников в период прохождения испытательного срока

Работник, находящийся на испытательном сроке, обладает теми же правами, что и другие работники, то есть на него в полной мере распространяются гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством.

Работодатель не имеет права уволить сотрудника без письменного объяснения на это причин и уведомления за три дня до отстранения от работы.

Срок испытания на новой должности должен оплачиваться. При этом:

- зарплата испытуемого не может быть ниже минимальной заработной платы;
- по закону, оклад на испытательном сроке не должен быть ниже официальной зарплаты;
- зарплата на испытательном сроке и после него не имеют причинно-следственной связи.

Заметим, что работодатель не имеет права снижать оговоренную заработную плату. Кроме этого, сотрудника даже при увольнении не имеют права лишать заработной платы. Следовательно, он обязан получить оплату всех отработанных дней.

Сотрудник обладает правом находиться на больничном во время испытательного срока. Но «пересидеть» таким образом испытание ему не удастся, все пропущенные по болезни дни засчитаны не будут и испытательный срок возобновится с того дня, когда он снова приступит к своим обязанностям.

2.4. Увольнение на испытательном сроке

Поскольку сам по себе испытательный срок задуман для упрощения возможной процедуры увольнения сотрудника в первые месяцы работы то, законодательство соответственно содержит так называемый «мягкий» порядок расторжения трудового соглашения на подобном этапе.

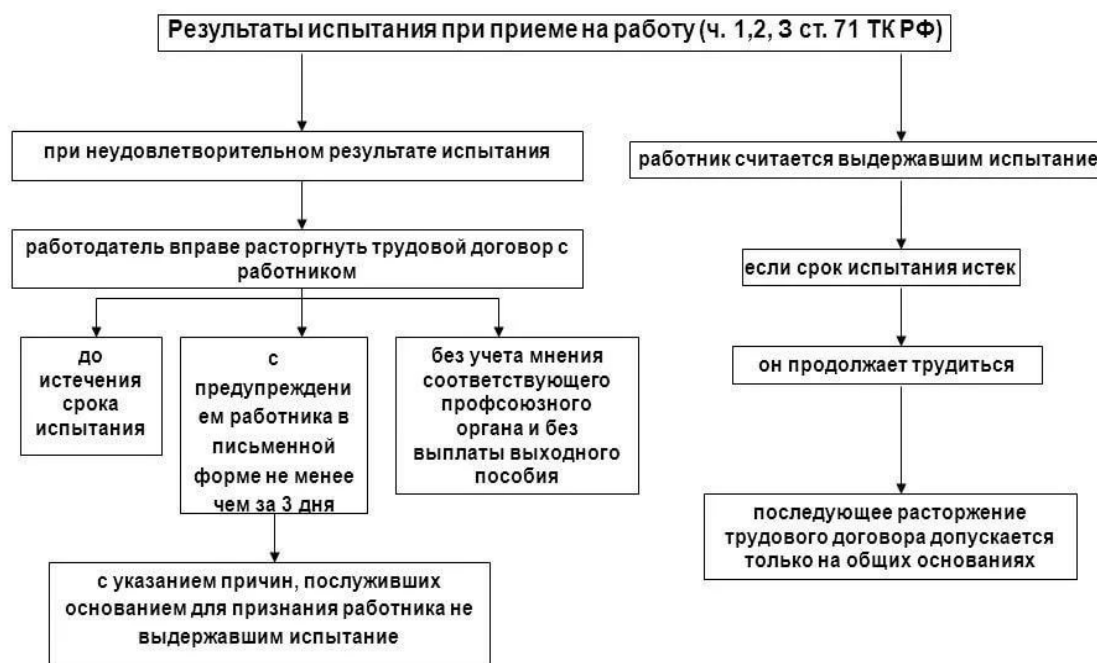
Если в период испытательного срока работодатель решит, что сотрудник ему не подходит, он правомочен практически сразу же его уволить. Уведомить работника о расчете работодателю необходимо не позже чем за 3 дня, указав в уведомлении подробные причины увольнения. Если трудящийся не согласен с причинами увольнения, то он в свою очередь обладает правом обжалования подобных вопросов в суде. Следует заметить, что при увольнении во время испытания выходное пособие не выплачивается.

Если за время работы на испытательном сроке сотрудник разочаруется в занимаемой должности, он имеет право уволиться по своему желанию. При этом предупредить об увольнении письменно нужно не за 14 дней, как в остальных случаях, а не позже чем за 3 дня.

2.5. Результат прохождения испытания

Обратим внимание на представленную ниже схему 1.

Схема 1.



Из представленной схемы мы видим, что результат испытания условно можно разделить на удовлетворительный и неудовлетворительный. При

положительном результате испытания, сотрудник расценивается как выдержавшим испытательный срок, и как следствие, продолжает трудовую деятельность. В то время, как отрицательный результат испытания позволяет работодателю признать работника как не прошедшего испытание сотрудником и запустить процедуру увольнения.

3. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

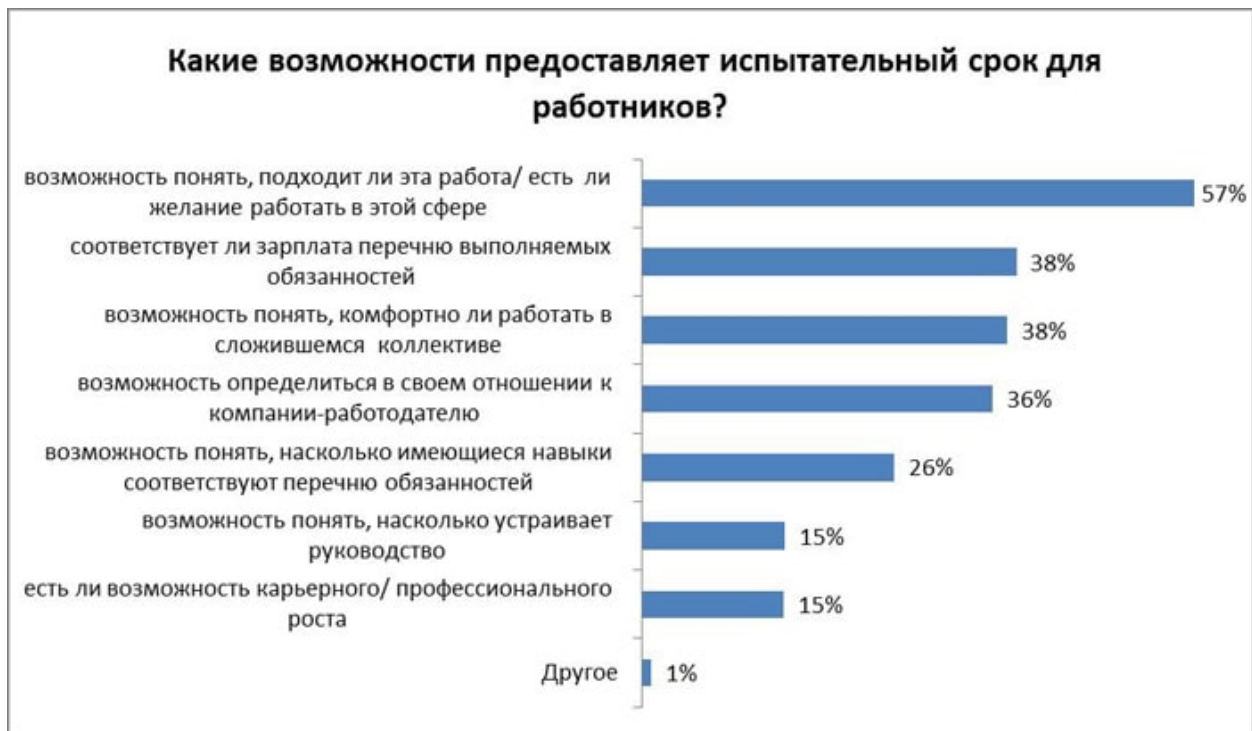
3.1. Вопросы для закрепления материала

1. Дайте понятие «испытательному сроку»?
2. Какова максимальная продолжительность испытательного срока?
3. Перечислите категорию сотрудников, для которых испытание при приеме на работу не может быть установлено?
4. Какова продолжительность испытательного срока для руководителей организаций и их заместителей?

Далее слушателям предоставляется возможность высказать свое мнение по данной теме. А так, же предлагается ответить на вопрос: Какие возможности предоставляет испытательный срок для работников?

Результаты ответов отобразим графически.

График 1.



3.2. Общий вывод

Мы с Вами рассмотрели институт испытательного срока в трудовом законодательстве, где определили, что данный институт соответствует одновременно интересам как работодателя, так и самого работника. В этой связи, нельзя допускать в отношении сотрудника, находящегося на испытательном сроке, дискриминации и ограничивать его в правах по сравнению с другими работниками.

Вместе с тем, развивали умения и навыки работы с правовыми источниками. Анализировали полученную информацию. Вы получили материал для профессиональных размышлений, и дальнейшего выстраивания своей профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования представляется возможным сделать ряд выводов.

Испытательный срок представляет собой оговоренный законом период времени, в частности статьей 70 ТК РФ, в течение которого работодатель имеет возможность оценить нового сотрудника и проверить его профессиональную пригодность к выполнению обязанностей и заданий.

Между тем, применение рассматриваемого правового механизма позволяет определить и избежать возможные нюансы, ошибки и противоречия, что ограждает стороны трудового правоотношения от достаточно частых негативных последствий в дальнейшем.

Затрагивая основные моменты, которым должен следовать работодатель, устанавливая испытательный срок сотруднику стоит отметить:

1. Установление испытания путем соглашения сторон трудового договора при его заключении. Помимо этого, условием об испытании присущим признаком факультативности.

2. Условие об испытании должно быть отражено в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу, с которым работника в последствии ознакомливают под роспись, в противном случае сотрудник вполне правомерно будет считаться принятым на работу без испытательного срока.

3. Вместе с тем, условие об испытательном сроке не должно ухудшать правовое положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими у работодателя. Таким образом, видно, что на работника распространяются все стандартные трудовые права и обязанности.

4. По общему правилу, срок испытания не может превышать трех месяцев. Однако, в рамках данного исследования мы определили, что для

некоторых случаев заключения трудового договора установлен иной предел продолжительности.

Так, в соответствии с ч. 6. ст. 70 ТК РФ при заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев продолжительность испытательного срока не может превышать 14 дней.

Между тем, продленный испытательный срок при приеме на работу может быть установлен для следующих категорий работников:

- руководителя;
- заместителя руководителя;
- главного бухгалтера предприятия;
- заместителя главного бухгалтера;
- руководителя филиала;
- руководителя представительства компании или другого структурно обособленного подразделения.

Продолжительность рассматриваемого периода в указанных случаях не должна превышать 6 месяцев, если иное не установлено законодательным путем.

5. Необходимо помнить, что, заключая трудовой договор с работником, ТК РФ, в частности ст. 70, исключает возможность установления испытательного срока для определенного круга лиц.

6. Работодатель наделен правом уволить работника как не прошедшего испытания исключительно до истечения регламентированного законом срока либо срока, установленного в трудовом договоре, в противном случае работник расценивается как выдержавшим испытание, а следовательно продолжает трудовую деятельность.

Правильное практическое применение норм трудового законодательства об испытании является одним из важнейших инструментов эффективной кадровой политики и служит интересам как работодателя, так и работника.

Полагаем, что соблюдение обозначенных выше условий позволит как работнику, так и работодателю избежать споров, возникших в связи с неверным толкованием природы и задач испытательного срока.

Логическим завершением процедуры испытания является его результат.

Результат испытания условно можно разделить на удовлетворительный и неудовлетворительный. При положительном результате испытания, сотрудник расценивается как выдержавшим испытательный срок, и как следствие, продолжает трудовую деятельность. В то время, как отрицательный результат испытания позволяет работодателю признать работника как не прошедшего испытание сотрудником и запустить процедуру увольнения.

Проведенное исследование законодательства, а также анализ правоприменительной практики, в том числе судебной, показали, что сотрудники довольно часто обращаются в суд с исками о восстановлении на работе в связи с увольнением, по причине неудовлетворительного результата испытания. Наиболее распространенной причиной подобного положения видится недостаточно объективно аргументированное обоснование неудовлетворительного результата испытания. Кроме того, следует учитывать, что, на сегодняшний день, законодательством четко не конкретизированы, какие-либо критерии оценки результатов испытания, не даны также ориентировочные характеристики, что негативно сказывается на объективности оценивания результатов испытания.

Целесообразно предусмотреть специальные нормы об основных критериях оценки работы в период испытания, а именно ввести в ТК РФ статью 71. 1 «Общие критерии оценивания результата испытания при приеме на работу» следующего содержания»:

1. Неудовлетворительная оценка по установленным критериям испытания таким как, качество исполнения поручений руководителя, своевременность сроков выполнения поставленных задач, соответствие

уровня сотрудника профессионально - квалификационным требованиям может повлечь увольнение работника в упрощенном по сравнению с общими правилами порядке, а именно работодатель вправе досрочно уволить работника, предупредив его об этом за три дня и указав причину увольнения.

2. При оценивании результата испытания работодатель не должен опираться на исследование личности работника, вторгаться в его личную жизнь, собирать, хранить и обрабатывать данные, которые не имеют отношения к профессиональным качествам работника.

Отдельно хотелось бы остановиться на такой категории работников, как выпускники вузов. В рамках данной работы было определено, что для выпускников вузов, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания вуза, испытательный срок не устанавливается. Надо полагать, что отсутствие установления на законодательном уровне испытательного срока при трудоустройстве для представленной выше категории является одной из причин, по которой работодатели, в подавляющем своем большинстве, не рассматривают таких кандидатов в работники, а отдают предпочтение более опытным кадрам. Подобное положение представляет определенную сложность в поисках работы в первую очередь для самих выпускников. Для решения данной проблемы целесообразно внести соответствующее изменение в статью 70 ТК РФ путем извлечения представленной категории лиц из указанной статьи.

Не исключено, что те проблемы, которые затронуты в работе, не являются единственными и проблемы реализации испытательного срока при приеме на работу требуют дальнейшего осмысления и дополнительного внимания законодателя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21 февраля 2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018)// Российская газета.2001.31. декабря.

Судебная практика

Кассационное определение Тульского областного суда по делу № 33-1090/2016. URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 04. 03. 2018).

Определение районного суда г. Хабаровска по делу №3/1-55/2016. URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 03. 03. 2018).

Определение Московского городского суда по делу № 4/9-100/2016. // URL: <http://realtist.ru> (дата обращения 04. 03. 2018).

Определение Московского областного суда по делу № 33-10264/14. URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 05. 03. 2018).

Определение Архангельского областного суда по делу № 11-8848/2016. URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 05.03.2018).

Определение суда Свердловской области по делу № 2-205/2017. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения 06.03.2018).

Определение Красноярского суда по делу №17-15255/2015. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения 05.03.2018).

Определение Приморского краевого суда по делу № 33-10004/2016. URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 05.03.2018).

Апелляционное определение Ярославского областного суда от по делу № 33-4848/2016. URL: [https:// rospravosudie.com](https://rospravosudie.com). (дата обращения 05.03.2018).

Определение суда Свердловской области по делу № 5-215/2015. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения 07.03.2018).

Литература

- Белянинова Ю. В.* Трудовое право. - М.: Приор-издат, 2016. 220 с.
- Булыга Н.* Не заключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2016. № 1. С. 76.
- Головина С. Ю.* Трудовое право: учебник для бакалавров. Ю. А. Кучина. - Москва: Юрайт, 2015. 379 с.
- Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учеб.- М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. 496с.
- Егоров В. И.* Трудовой договор. Ю.В. Харитонов. - М.: КноРус, 2017. 464 с.
- Ершов В. С.* Заключение трудового договора (контракта) // Российская юстиция. 2015. № 10. С. 43.
- Иванова М. В.* Составляем положением об испытательном сроке // Кадровое дело. 2016. № 11. С. 34.
- Кондакова К.А.* Испытательный срок: правовые аспекты и типичные ошибки. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». 2016 № 6. С. 56.
- Курушин А.А.* Испытательный срок// В курсе правового дела.-2016. № 20. С. 44.
- Лебедев В. М.* Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений . - Москва: Норма: Инфра-М, 2015. 463 с.
- Особенности испытательного срока. Н. Минкина, «эж-ЮРИСТ». 2015. № 25. С. 85.
- Протас Е. В.* Гражданское право: Учеб. пособие / Московский гос. индустриальный ун-т. М., 2016. 392 с.

Сальникова Л. В. Справочник работодателя. Сложные вопросы применения Трудового кодекса . - М.: Омега-Л, 2017. 142 с.

Скудутис М. Кадровое дело. От приема на работу до увольнения . - М.: Питер, 2011.192 с.

Тихомиров М. Ю. Образцы трудовых договоров. - Москва: Издание Тихомирова М. Ю., 2016. 126 с.

Тихомиров М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. - М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2012. 729 с.

Трудовое право России. Практикум: моногр. - М.: Проспект, 2014.272 с.

Управление организацией: Учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина.М.:2017. С. 107-108.

Чернов И.В. Сотрудник на испытательном сроке: принципы адаптации и мотивации. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия».2017. № 5. С. 103.

Чуркина Н. Сотрудник не выдержал испытание: оформляем документы // Кадровое дело. 2016. № 11. С. 112.

Хачатурян Ю.А. Испытание при приеме на работу // Трудовое право. 2015. № 11. С. 97.

Шустов Г. Р. Прием на работу с испытательным сроком., «Бухгалтерия и кадры».2017. № 2. С. 45.