Для проверки деловых качеств работника и возможности исполнения им поставленных задач при приеме на работу может быть предусмотрено условие об испытательном сроке.
Условия, порядок и сроки установления испытательного срока регламентируются ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), согласно которой при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
Таким образом, условие об испытании может быть установлено только по соглашению сторон. Установление такого условия работодателем в одностороннем порядке не является законным.
В силу ч. 2 ст. 70 ТК РФ в случае отсутствия в трудовом договоре условия об испытании работник считается принятым на работу без испытания. При фактическом допущении к работе без оформления трудового договора условие об испытании может быть включено в трудовой договор только в случае оформления его отдельным соглашением до начала работы.
Испытания при приеме на работу не устанавливаются:
- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
иным лицам в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
По общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев, однако для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций он не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
Таким образом, на период отсутствия работника течение испытательного срока прерывается, а затем возобновляется, однако его общая продолжительность не может превышать установленного законом срока.
Результаты испытания при приеме на работу определены 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.
Работник имеет право обжаловать решение работодателя в суде. При этом законом не установлено, какими именно обстоятельствами подтверждается неудовлетворительный результат испытания, в связи с чем этот результат может подтверждаться любыми данными, касающимися как некачественно выполненной работой, так и нарушением трудовой дисциплины.
При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
Вместе с тем, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
Кроме того, согласно ч. 4 данной статьи, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Л. В. ШУНИНА,
старший помощник
прокурора края
по взаимодействию со СМИ,
общественностью
и правовому обеспечению.