

18.01.2023 г.



Заключая трудовой договор с работником, работодатель может предусмотреть условие об испытательном сроке. ТК РФ дает работодателю право устанавливать испытание для проверки соответствия работника предложенной ему работе. О длительности испытательного срока и о том, возможно ли продление периода испытания, расскажем в нашей консультации.

На какой срок может быть установлен испытательный срок работнику?

Длительность испытательного срока определяется работодателем, при этом максимальная продолжительность испытания зависит от срока действия договора, а также от того, на какую должность работник принимается.

Так, если заключается срочный трудовой договор, то в целях установления испытательного срока такие договоры делятся на 2 вида:

договор сроком до 2 месяцев;

срочный до-го-вор от 2 до 6 ме-ся-цев.

Так, для до-го-во-ров, за-кдю-чен-ных на срок до 2 ме-ся-цев, ис-пы-та-тель-ный срок ра-бот-ни-ку уста-нав-ли-вать нель-зя ([ч. 4 ст. 70 ТК РФ](#)).

Если до-го-вор за-кдю-чен на срок от 2 до 6 ме-ся-цев, то мак-си-маль-ная дли-тель-ность ис-пы-та-ния – 2 неде-ли ([ч. 6 ст. 70 ТК РФ](#)).

Что ка-са-ет-ся сроч-но-го тру-до-во-го до-го-во-ра, за-кдю-чен-но-го на срок свыше 6 ме-ся-цев до 5 лет, то с точки зре-ния уста-нов-ле-ния ис-пы-та-тель-но-го срока при-ме-ня-ет-ся еди-ный по-ря-док с бес-сроч-ны-ми до-го-во-ра-ми (до-го-во-ра-ми на неопре-де-лен-ный срок). Мак-си-маль-ная про-дол-жи-тель-ность ис-пы-та-тель-но-го срока, ко-то-рая может быть уста-нов-ле-на ра-бот-ни-кам в этих слу-ча-ях, за-ви-сит от долж-но-сти. Так, срок ис-пы-та-ния может до-хо-дить до 6 ме-ся-цев, если ра-бот-ник при-ни-ма-ет-ся на ра-бо-ту в ка-че-стве ру-ко-во-ди-те-ля ор-га-ни-за-ции или его за-ме-сти-те-ля, глав-но-го бух-гал-те-ра или его за-ме-сти-те-ля, ру-ко-во-ди-те-ля фи-ли-а-ла, пред-ста-ви-тель-ства или ино-го обособ-лен-но-го струк-тур-но-го под-раз-де-ле-ния ор-га-ни-за-ции. Для осталь-ных ра-бот-ни-ков ис-пы-та-ние не может дли-ть-ся свыше 3 ме-ся-цев ([ч. 5 ст. 70 ТК РФ](#)).

Кон-крет-ный срок ис-пы-та-ния в пре-де-лах мак-си-маль-но уста-нов-лен-но-го ТК РФ опре-де-ля-ет-ся ра-бо-то-да-те-лем.

При этом нужно учи-ты-вать, что в неко-то-рых слу-ча-ях преду-сма-три-вать ис-пы-та-ние ра-бот-ни-ку нель-зя неза-ви-си-мо от того, на какой срок ра-бот-ник при-ни-ма-ет-ся или на какую долж-ность. Так, на-при-мер, нель-зя вклю-чать усло-вие об ис-пы-та-тель-ном сроке в тру-до-вой до-го-вор с бе-ре-мен-ной жен-щи-ной, жен-щи-ной, име-ю-щей детей в воз-расте до 1,5 лет, лицом, при-гла-шен-ным на ра-бо-ту в по-ряд-ке пе-ре-во-да от дру-го-го ра-бо-то-да-те-ля, ра-бот-ни-ком млад-ше 18 лет и т.д. ([ч. 4 ст. 70 ТК РФ](#)). Вклю-чен-ное в этих слу-ча-ях в тру-до-вой до-го-вор, во-пре-ки тре-бо-ва-ни-ям за-ко-на, усло-вие об ис-пы-та-нии не будет иметь за-кон-ной силы. Со-от-вет-ствен-но, и уво-лить ра-бот-ни-ка как не про-шед-ше-го ис-пы-та-ние не по-лу-чит-ся.

Можно ли увеличить или уменьшить срок испытания?

ТК РФ предусматривает, что испытательный срок устанавливается работнику при заключении трудового договора. А если в договоре условия об испытании нет, получается, что работник был принят на работу без испытания ([ч.ч.1, 2 ст. 70 ТК РФ](#)). Сказанное означает, что добавить условие об испытании в трудовой договор позднее или пересмотреть его в сторону увеличения работодателя не вправе. А вот уменьшить срок испытания или вовсе отменить его закон не запрещает. Для этого работодателю достаточно заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, где предусмотреть улучшающее положение работника условие ([ч. 4 ст. 57 ТК РФ](#)).

Когда испытательный срок продляется?

Как мы отмечали, испытание работнику устанавливается для проверки его профессиональной пригодности. Естественно, за время отсутствия работника на работе не получится проверить его соответствие порученной работе. А поэтому периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются ([ч. 7 ст. 70 ТК РФ](#)). Речь идет о периодах временной нетрудоспособности, отпусков (как оплачиваемых, так и за свой счет). Соответственно, если, скажем, работнику был установлен испытательный срок на 3 месяца и в период испытательного срока работник болел 8 дней, то на эти 8 дней испытательный срок закончится позднее.

К слову, на выходные и нерабочие праздничные дни, которые приходятся на период испытания, испытательный срок не удлиняется ([ст. 14 ТК РФ](#)). Так, например, трехмесячный испытательный срок, установленный работнику с 29.10.2018, заканчивается 28.01.2019. Внести в трудовой договор условие о том, что в испытательный срок не засчитываются выходные или праздники, нельзя.