



Д. О. Баринов
*аспирант Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова (г. Москва, Российская Федерация)*

УДК 394.2

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ТРАДИЦИИ И ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ

Институт испытания при приеме на работу является традиционным способом проверки деловых и иных качеств работника. С учетом современных требований его нормы нуждаются в усовершенствовании.

Ключевые слова: трудовой договор, испытание при приеме на работу.

Испытание или испытательный срок при приеме на работу — традиционный способ проверки деловых качеств работника поручаемой работы. Впервые данное понятие было введено в Уставе о промышленном труде 1913 г., объединившем «фабричные» законы, изданные царским правительством. В соответствии со ст. 33 Устава для лиц, желающих занять должность фабричного инспектора, устанавливалось испытание «в особой комиссии». Правила, связанные с испытанием работников, содержались во всех советских кодексах о труде. Действующий в настоящее время Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), во-первых, предусматривает испытание как дополнительное условие содержания трудового договора (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), а во-вторых, посвящает ему ст.ст. 70 и 71, в которых описывает основания, продолжительность и порядок реализации результатов испытания.

Законодательно установленные правила испытания направлены на регулирование взаимоотношений работодателя и работника на начальной стадии их сотрудничества, которая названа в ТК РФ как «заключение трудового договора» (ч. 1 ст. 70). Испытание может быть установлено только в момент переговоров работодателя с будущим работником и только по соглашению между ними. Естественно, инициатором включения такого условия в трудовой договор выступает работодатель. Работник может отказаться от испытания. В этом случае работодатель либо оформляет трудовой договор без испытания, либо отказывает претенденту в приеме на работу, высказывая сомнения относительно его деловых качеств.

Полагаем, что данный правовой механизм (испытательный срок) может быть использован в интересах обеих сторон трудовых отношений.

Интерес работодателя состоит в проверке подлинности документов, предъявляемых работником при поступлении на работу и подтверждающих его деловую квалификацию. Речь идет о документах об образовании, квалификации: дипломах, свидетельствах, сертификатах. Если у работодателя возникают сомнения в истинности таких документов, то в период испытания работодатель имеет реальную возможность проверить трудовые навыки и умения работника, необходимые при выполнении определенной трудовой функции.

Интерес работника проявляется в том, что он получает возможность узнать истинные условия работы: перспективы профессионального роста, морально-этические аспекты взаимоотношений в коллективе и т.д. И если работа окажется неподходящей, то в период испытательного срока работник может уволиться по собственному желанию в упрощенном порядке, предупредив об этом работодателя письменно за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).



Институт испытания состоит из ряда последовательных действий, порядок которых должен соблюдать, прежде всего, работодатель, поскольку именно он является ответственным за обеспечение условий труда, предусмотренных трудовым законодательством (ст.ст. 15 и 56 ТК РФ). Действия сторон будущего трудового договора должны осуществляться в основном в рамках императивных установлений, закрепленных законодательством. Дело в том, что порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора в соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 6 ТК РФ относится к ведению федеральных органов государственной власти.

Однако примеры правового закрепления порядка проведения испытания немногочисленны. В качестве образца можно привести «Инструкцию о порядке приема на службу, испытания при приеме на службу, назначения на должности, заключения контрактов о прохождении службы, освобождения от должностей и присвоения специальных званий в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ», утвержденную приказом Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ от 08.10.2009 г. № 444 [1].

В названных статьях ТК РФ (ст.ст. 70 и 71), посвященных испытанию, отсутствуют процедуры, посвященные соответствующим действиям сторон трудового договора. Вместе с тем, руководствуясь логикой законодателя, можно установить последовательность действий работодателя и работника, направленных на достижение соглашения по поводу испытания деловых качеств работника. Достигнутые договоренности закрепляются письменно.

Данные процедуры могут быть закреплены в таком локальном нормативном акте, как стандарт организации «Порядок проведения и оформления испытания при приеме на работу».

Определение круга лиц, подлежащих испытанию

Работодатель, как правило, свободен в выборе категорий испытуемых при заключении трудового договора.

Вместе с тем ТК РФ определяет перечень «неприкасаемых» лиц, которым запрещено устанавливать испытание даже в случае их согласия. В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (это правило касается как женщин, имеющих своих детей, так и усыновивших (удочеривших) ребенка);
- 3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями¹;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Отметим, что данный перечень не исчерпывающий и может быть дополнен ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. Так, испытание не может устанавливаться:

¹ Исключением является случай, предусмотренный п. 4 ст. 27 Федерального закона Российской Федерации «О государственной гражданской службе РФ» [2], в соответствии с которым гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев.



— лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 207 ТК РФ);

— гражданским служащим, назначенным на должности в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы (п. 3 ст. 27 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 27.11.2011 г. № 329-ФЗ) «О государственной гражданской службе РФ»;

— при комплектовании личным составом вновь организуемых горноспасательных взводов, пунктов и отделений (п. 14 Положения о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве, утвержденного приказом Госстроя России от 22.08.2003 г. № 315 (13) [3]);

— при направлении на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты (ч. 2 ст. 16 ТК РФ)².

К сожалению, проблемы, связанные с названным перечнем, имеются, и они, в частности, касаются таких категорий работников, как:

— мужчины, воспитывающие детей без матери;

— инвалиды, принимаемые на работу вне квоты.

В случаях законодательного предписания работодатель обязан провести проверочное предварительное испытание при заключении трудового договора. Так, врачи или провизоры, не работающие по специальности более пяти лет, могут быть допущены к практической медицинской или фармацевтической деятельности только после прохождения переподготовки в соответствующих учебных заведениях или на основании проверочных испытаний, проводимых комиссиями профессиональных медицинских и фармацевтических ассоциаций.

Работники со средним медицинским или фармацевтическим образованием, не работавшие по своей специальности более пяти лет, также допускаются к практической медицинской или фармацевтической деятельности после подтверждения своей квалификации в соответствующем учреждении государственной или муниципальной системы здравоохранения либо на основании проверочного испытания, проводимого комиссиями профессиональных медицинских и фармацевтических ассоциаций (ст. 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. № 5487-1 [4]).

Проблемным является вопрос о соотношении испытания и стажировки. Если испытание по ТК РФ — это часть института трудового договора, то стажировка является частью институтов профессионального обучения и охраны труда. В основном стажерами являются субъекты административного права. Так, в соответствии со ст. 62 Федерального закона РФ «О государственной гражданской службе» стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Она осуществляется в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Кроме того, она может применяться также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности [6; 7].

² Прием на работу в счет квоты рабочих мест регулируется ст. 13 Закона «О занятости населения в РФ» и законами субъектов РФ. Отказаться от приема на работу инвалида, несовершеннолетнего, сироты или выпускника ПТУ в пределах установленной квоты организация не может. Это значит (хотя и нет «прямой» нормы), что и устанавливать испытание смысла нет.

³ С 1 января 2016 г. проверочные испытания будут заменены аккредитацией специалиста в соответствии с п. 3 ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [5].



Реализация стажировки в рамках ТК осуществляется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ) или посредством заключения срочного трудового договора для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением (ст. 59 ТК РФ). В соответствии со ст.ст. 212, 214 и 225 ТК РФ стажировка на рабочем месте является одним из обязательных мероприятий работодателя, связанных с обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В отличие от испытания стажировка незаслуженно забыта законодателем. Поэтому мы разделяем позицию В. М. Лебедева, предлагающего внесение соответствующих изменений в ТК РФ, связанных с правовым регулированием этого явления [8, с. 47].

Установление срока испытания

Испытание деловых качеств работника всегда носит срочный характер. При установлении конкретных сроков испытания следует, на наш взгляд, руководствоваться принципами *достаточности* для определения профессиональной пригодности работника и *учета специфики производства и выполняемой работы*.

Минимальная продолжительность срока испытания устанавливается соглашением сторон в пределах максимума, определенного законодательством. Общий максимальный срок испытания не может превышать трех месяцев. До шести месяцев может быть установлено испытание для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителя филиала, представительства и иных обособленных структурных подразделений организаций (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

Иные сроки установлены федеральными законами. Так, испытание не может превышать двух недель для работников, принимаемых на сезонные работы (ч. 6 ст. 70 ТК РФ).

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает не только максимальную, но и минимальную продолжительность испытания — от трех месяцев до одного года (ст. 27), а постановление Правительства РФ от 05.07.2000 г. № 490 «Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации» [9] устанавливает при замещении соответствующих должностей четко фиксированный срок испытания — три месяца.

Конкретные сроки испытания по отдельным категориям работников в пределах императивных сроков могут быть установлены в локальных нормативных актах.

Течение срока испытания начинается с первого дня работы и завершается в последний день срока. Если последний день испытания приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то испытание заканчивается в последний рабочий день, непосредственно предшествующий выходному или праздничному дню. При этом следует помнить, что фактическая продолжительность испытания может превышать испытательный срок, установленный соглашением сторон. Дело в том, что в срок испытания не включаются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ч. 6 ст. 70 ТК РФ). К таким периодам относятся:

- время исполнения работником государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
- время прохождения работником медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ);
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и др.

В этих случаях срок испытания продлевается на число дней отсутствия на работе, однако общая продолжительность испытания до и после перерыва не может превышать сроков испытания, установленных законодательством.



Приведем характерный пример из судебной практики Архангельского областного суда. Ч. был принят на работу на должность начальника отдела ОАО «Урало-Сибирский банк» с 7 марта 2002 г. с трехмесячным испытательным сроком, уволен 5 августа 2002 г., т. е. по истечении пяти месяцев. Суд первой инстанции установил, что представленными в деле доказательствами подтверждено то обстоятельство, что Ч. с 27 мая по 24 июля 2002 г. не работал в связи с временной нетрудоспособностью. Этот период был правильно исключен работодателем из испытательного срока. Кроме того, основания, по которым работодатель пришел к выводу, что истец не выдержал испытание, представлены в деле (нарекания со стороны клиентов банка, несдержанность, конфликтность). Отказывая истцу в восстановлении на работе, суд определил, что представленные доказательства свидетельствуют о том, что он уволен в период испытательного срока. Судебная коллегия по гражданским делам с данным решением суда согласилась [10].

Срок испытания исчисляется в календарных днях, т.е. в него включаются выходные и нерабочие праздничные дни. Пределы испытательного срока, предусмотренные законом, не могут быть увеличены или продлены, но могут быть уменьшены по соглашению между работником и работодателем.

Нормы закона, определяющие предельные сроки испытания, имеют императивный характер и не могут быть предметом соглашения сторон трудового договора. Иными словами, при заключении договора стороны могут определять испытание любой продолжительности, но в пределах соответственно трех- или шестимесячного срока. Стороны вправе пересмотреть срок испытания при условии, если первоначальный его срок не истек, а общая продолжительность испытания не превышает трех (шести) месяцев. Так, в соответствии с Законом Российской Федерации от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [11] срок испытания в процессе прохождения службы может быть сокращен или продлен в пределах шести месяцев по соглашению сторон (ст. 40.3). Целесообразно эту полезную норму предусмотреть и в ст. 70 ТК РФ.

Заключение трудового договора

Ст. 57 ТК РФ определяет правила, посвященные содержанию трудового договора. Следуя логике законодателя, стороны на стадии заключения трудового договора, прежде всего, должны договориться о 9 обязательных условиях (ч. 2 ст. 57) и 7 дополнительных (ч. 4 ст. 57). В число дополнительных условий входит и условие об испытании.

Ч. 2 ст. 70 ТК РФ гласит: «Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания». Следовательно, никакие устные договоренности сторон об испытании правового значения иметь не будут. Незаконным будет установление испытания впоследствии. Даже при изменении трудового договора, например, при постоянных или временных переводах работника на другую работу или поручении ему дополнительных функций, испытание применять нельзя.

Нарушением ч. 2 ст. 70 ТК РФ будет считаться достигнутое соглашение об испытании и отраженное только в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Судебная практика придерживается именно такой позиции. Так, при рассмотрении дела в Лешуконском районном суде (Архангельская область) о восстановлении на работе М. было отказано в иске. Суд пришел к выводу, что допускаемые ею, как делопроизводителем, в период испытательного срока невнимательность, опоздания, некачественное изготовление документов позволяли работодателю уволить ее по ст. 71 ТК РФ. Судебная коллегия Архангельского областного суда отменила решение суда, указав, что суд не располагал достаточными доказательствами, свидетельствующими о том, что условие об испытательном сроке было оговорено с истцей в установленном законом порядке. Представленный в деле приказ о приеме на работу, где указывалось, что истце установлен испытательный срок, не может



быть рассмотрено в качестве доказательства. М. в судебном заседании ссылалась на то, что была принята на работу без испытания, так как в трудовом договоре указания на испытательный срок не было. Трудовой договор истицы судом исследован не был. При новом разрешении спора требования истицы были удовлетворены [12].

В связи с испытанием особое внимание в трудовом договоре следует уделить определению трудовой функции, т.е. должности, специальности, квалификации в соответствии со штатным расписанием. Дело в том, что испытанию будут подвергаться *деловые качества работника* (ч. 2 ст. 64 ТК РФ), которые определены в должностных инструкциях. К сожалению, должностные инструкции не легализованы нашим законодателем. ТК РФ, называя в ст. 57 штатное расписание документом, содержащим должности (что позволяет говорить о нем как о локальном нормативном акте, обязательном для работодателя), даже не упоминает должностные инструкции. Вместе с тем на необходимость определения работодателем деловых и иных качеств «в силу специфики той или иной работы» (прежде всего, профессионально-квалификационных и личностных) указывает Пленум Верховного суда РФ в п. 10 постановления от 17.03.2004 г. № 2 (с изм. от 28.12.2006 г. № 63) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [13].

Отсутствие у работодателя должностных инструкций лишает его правового инструментария, с помощью которого можно произвести «проверку соответствия работника поручаемой работе» (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Именно должностная инструкция может четко обозначить профессиональный облик работника, установить требования для занятия конкретного рабочего места, а также необходимые трудовые обязанности. Инструкция может содержать только требования, посвященные деловым качествам работника, т.е. связанные с наличием:

- профессионально-квалификационных качеств, установленных централизованными требованиями по определенной профессии, специальности, квалификации или закрепленных работодателем в виде трудовых навыков и умений (работа на компьютере, обращение с определенными приборами и др.);
- личностных качеств (состояние здоровья, уровень образования, стаж работы, интеллектуальный уровень, черты характера и способности);
- иных требований, например, наличие гражданства РФ для государственных служащих.

Не следует забывать требование ч. 3 ст. 68 ТК РФ, связанное с обязанностью работодателя ознакомить работника при его приеме на работу с должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Кроме этого, работодатель должен информировать работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты (абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Деловые качества работника могут быть закреплены также в трудовом договоре (ч. 5 ст. 57 ТК РФ), правилах внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 189 и 190 ТК РФ), правилах и инструкциях по охране труда (абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ) и других локальных документах, связанных с трудовой функцией работника.

Оформление иных документов, связанных с испытанием

В соответствии со ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям трудового договора. Следовательно, если в трудовом договоре зафиксировано условие об испытании, то оно должно быть продублировано в приказе или распоряжении о приеме на работу, унифицированные формы которых Т-1 и Т-1-а определены постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 [14].

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника



ему необходимо выдать надлежаще заверенные копии данного приказа или распоряжения.

Целесообразно отразить условие об испытании и результаты его прохождения в личной карточке работника формы Т-2 (раздел X «Дополнительные сведения») и персональных данных работника.

В трудовой книжке согласно п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 (1), запись об испытании при приеме на работу не делается.

Правовое положение испытуемого

Правовой статус работника, находящегося на испытании, не отличается от других сотрудников. В период испытания на него распространяются положения трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).

Поэтому недействительными будут такие ограничения трудовых прав испытуемых, как получение заработной платы лишь после окончания срока испытания или зависимость размеров зарплаты от результатов испытания⁴.

Факты, свидетельствующие о неудовлетворительных результатах испытания, должны фиксироваться должностными лицами организации и оформляться специальными актами, содержащими росписи не менее чем двух свидетелей, или записями в *журналах производственных упущений*, которые целесообразно вести в каждом структурном подразделении. При этом у испытуемых необходимо затребовать письменные объяснения, связанные с невыполнением или ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей. Работник также должен быть ознакомлен с содержанием актов и записями в названных журналах.

Перечень производственных упущений целесообразно оформить в виде локального нормативного акта, включив в него такие нарушения производственной дисциплины, которые связаны с браком в работе, с невыполнением правил по охране труда и должностных инструкций. В частности, в медицинских учреждениях это могут быть неверно примененные дозировки лекарств, нарушения методик лечения, медицинской этики, неудовлетворительный уход за больными и т.п. Не следует относить к производственным упущениям нарушения трудовой дисциплины: опоздания на работу, невыполнение распоряжений должностных лиц, ранние уходы с работы и т.п. В этих случаях возможно привлечение работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с процедурами, предусмотренными ст. 193 ТК РФ, и наложение дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям — ст. 192 ТК РФ).

Доказательствами несоответствия испытуемого порученной работе могут быть также приказы о наложении дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров) за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Примечательно, что суды порой настороженно относятся к устным свидетельским показаниям коллег работника. Поэтому подобные свидетельства целесообразнее оформлять протоколами комиссий качества работы или служебными записками, отражающими юридические факты негативности испытания.

Результаты испытания

Результаты испытания могут быть удовлетворительными и неудовлетворительными.

Положительный результат испытания выражен следующей нормой ч. 3 ст. 71 ТК РФ: если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание. Дополнительного приказа об окончательном приеме лица на работу не требуется.

⁴ Примеры ограничения трудовых прав работников, находящихся на испытании [15, с. 118; 16, с. 83].



При неудовлетворительном результате испытания работодатель может предложить работнику другую работу по соглашению сторон трудового договора (ст.ст. 72 и 72–1 ТК РФ) или уволить его.

Если работодатель не может доказать, что работник не справился со своей работой либо справился ненадлежащим образом, то фактические обстоятельства дела трактуются судом в пользу работника. Обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения лежат на работодателе (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2).

Согласно ч. 2 ст. 71 ТК РФ увольнение на законном основании производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Расторжение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, обязательным элементом которого должно стать письменное уведомление работника за 3 дня до предполагаемой даты увольнения. Непременным атрибутом графы «основание» в таком приказе в соответствии с унифицированной формой № Т–8 является подобное уведомление.

Чтобы увольнение работника, не прошедшего испытание, было законным, работодатель должен придерживаться следующих правил.

Во-первых, увольнение испытуемого работника возможно только до истечения срока испытания, а точнее — не позднее, чем за три календарных дня до его окончания (ст.ст. 14 и 71 ТК РФ).

Во-вторых, до непосредственного увольнения испытуемого работодатель обязан в указанные сроки предупредить его об этом в письменной форме, в частности, оформив «уведомление». В документе следует указать конкретные причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Судебная практика относительно уведомлений по результатам испытания, в основном, складывается следующим образом: если работодателем представлены убедительные доказательства несоответствия работника порученной ему работе, но допущено нарушение сроков его предупреждения об увольнении, то последний факт, как правило, не является основанием для восстановления на работе. Суды обычно исходят из того, что нарушенные права работника, связанные с трудоустройством (а данный срок предусмотрен законодателем именно для подыскания работником новой работы), могут быть восстановлены путем изменения даты его увольнения. При этом трудовые отношения должны быть прекращены в день истечения трехдневного срока предупреждения. В пользу работника в соответствии со ст. 394 ТК РФ взыскивается утраченный за этот период заработок.

Если работник не согласен с увольнением, он вправе обжаловать его в суд, обратившись с иском о восстановлении на работе, выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула, включения этого времени в стаж работы и, конечно, о возмещении денежной компенсации морального вреда, причиненного таким увольнением (ст.ст. 71 и 394 ТК РФ).

Таким образом, институт испытания при приеме на работу, являясь традиционным способом проверки деловых и иных качеств работника, нуждается с учетом современных требований в усовершенствовании.

Список использованных источников

1. Инструкция о порядке приема на службу, испытания при приеме на службу, назначения на должности, заключения контрактов о прохождении службы, освобождения от должностей и присвоения специальных званий в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, утв. приказом Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ от 08.10.2009 г.



- № 444 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации. — 2009. — № 50.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. — № 31. — Ст. 3215; 2011. — № 48. — Ст. 6730.
 3. Положение о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве, утв. приказом Государственного комитета Российской Федерации по строительству и жилищно-коммунальному комплексу от 22.08.2003 г. № 315 [Электронный ресурс] Электронный фонд нормативно-технических документов ТЕХЭКСПЕРТ. — URL : <http://docs.cntd.ru/document/901872757>.
 4. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. № 5487-1 [Текст] // Ведомостей Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. — 1993. — № 33. — Ст. 1318.
 5. Об основах охраны здоровья граждан в российской Федерации : Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 321-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2011. — № 48. — Ст. 6724.
 6. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации : Указ Президента РФ от 28.12.2006 г. № 1474 [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2007. — № 1. — Ст. 203.
 7. Об организации и проведении стажировки специалистов : письмо Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 15.03.1996 г. № 18-34-44ин/18-10 [Электронный ресурс] Предпринимательское право. Законодательство РФ и Москвы. — URL : http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_58349.html.
 8. *Лебедев, В. М.* Трудовое право и акрибология (особенная часть) [Текст] / В. М. Лебедев. — М. : Статут, 2008. — 133 с.
 9. Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2000 г. № 490 [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2000. — № 28. — Ст. 2979.
 10. Справка по результатам обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе за второе полугодие 2002 года от 15.02.2003 г. [Электронный ресурс] Архангельский областной суд. — URL : <http://www.arhcourt.ru/?Documents/Civ/Gen/200301010001>.
 11. О прокуратуре Российской Федерации : Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1995. — № 47. — Ст. 4472.
 12. Испытание при приеме на работу: правовые аспекты [Электронный ресурс] Московская коллегия адвокатов «Московский юридический центр». — URL : www.mosurcenter.ru/news/84.
 13. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 (в ред. постановления от 28.12.2006 г. № 63) [Текст] // Российская газета. — 2006. — № 4263. — 31 декабря.
 14. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты : постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 06.04.2001 г. № 26 [Текст] // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. — 2004. — № 5.
 15. *Закалюжная, Н. В.* Организационно-правовые формы определения квалификации работников [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Закалюжная Наталья Валерьевна. — М., 2006. — 230 л.
 16. *Французова, Л. В.* Испытательный срок [Текст] / Л. В. Французова // Трудовое право. — 2002. — № 12. — С. 78-100.

Надійшла до редакції 29.02.2012



Барінов Д. О. Випробування при прийомі на роботу: традиції та проблемні питання
Інститут випробування при прийомі на роботу є традиційним способом перевірки ділових та інших якостей працівника. З урахуванням сучасних вимог його норми потребують удосконалення.

Ключові слова: трудовий договір, випробування при прийомі на роботу.

Barinov, D. O. Entrance Test: Tradition and Problem Questions

The legal institute of the entrance test is the traditional method of verification of the business and other qualities of the employee. Taking into account the up-to-date requirements its legal provisions feel the need of improvement.

Key words: labor agreement, entrance test.

