

Тип Статья
Рубрика Движение персонала
Тег ТК РФ, увольнение, работодатель

Title: Увольнение сотрудника на испытательном сроке: как оформить и какие причины указать

Description: В статье расскажем, как оформить увольнение сотрудника на испытательном сроке, какие причины указать при заполнении приказа и кого нельзя уволить.

Как уволить сотрудника на испытательном сроке

Увольнять работников разрешается только по законным основаниям. Одно из них — если сотрудник не прошел испытательный срок. Но сначала надо проверить, можно ли вообще расторгнуть договор с таким работником. Кроме того, сотрудник может и сам уволиться, если ему не понравится работа. Разбираемся, как все это оформить.

Александра Задорожнева

[Что такое испытательный срок](#)

[Можно ли уволить сотрудника на испытательном сроке](#)

[Кого нельзя увольнять на испытательном сроке](#)

[Как оформляют увольнение по собственному желанию во время испытаний](#)

[Заявление](#)

[Отработка](#)

[Приказ об увольнении](#)

[Запись в трудовую книжку](#)

[Выплаты](#)

[Риски работодателя](#)

[Как оформить увольнение из-за неудовлетворительного испытания](#)

[Уведомление работника](#)

[Приказ об увольнении](#)

[Запись в трудовую книжку](#)

[Выплаты](#)

[Риски работодателя](#)

Что такое испытательный срок

Это время, которое отводят, чтобы работодатель оценил деловые качества и профессионализм работника. А сам работник во время испытательного срока понимает, подходит ему эта работа или нет (ч. 1 ст. 70, ч. 4 ст. 71 ТК РФ). Условие об испытательном сроке вносят в трудовой договор (ст. 70 ТК РФ).

Испытание сотрудника длится три месяца. У руководителя, главного бухгалтера и их заместителей испытательный срок дольше — полгода. А если заключают срочный договор на 2-6 месяцев, испытание проводят в течение двух недель (ст. [70](#) ТК РФ).

Увеличивать длительность испытания нельзя. Но если работник заболел или отсутствовал на работе по другим причинам, испытательный срок автоматически продлевают на пропущенные дни (Письмо Роструда [от 02.03.2011 № 520-6-1](#)).

Ответы на частые вопросы

➤ Когда начинается испытательный срок для работника?

Начало испытания [совпадает](#) с датой выхода на работу. Такую дату работодатель согласовывает с новым сотрудником в трудовом договоре.

➤ Как оплачивают испытательный срок?

Так же, как и обычная работа. Весь период испытательный работнику [платят](#) заработную плату в полном размере — в соответствии с занимаемой должностью.

➤ Как узнать, что испытание пройдено?

Если по истечении испытательного периода сотрудник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. Об этом в своих [пояснениях](#) говорит Роструд.

➤ Можно ли установить испытание после заключение трудового договора?

Нельзя. Если компания заключила с работником договор без испытательного срока, добавить условие об испытании в уже заключенный договор не получится (Письмо Роструда [от 05.04.2021 № ПГ/07358-6-1](#)).

➤ Нужно ли работнику проходить испытание, если его перевели из другой компании?

Не нужно. Если пригласили работника на условиях перевода из другой организации, работодатель не имеет права устанавливать испытательный период в его трудовом договоре. Сотрудники, которых принимают на работу в порядке перевода от другого нанимателя — в перечне лиц, для которых нельзя проводить испытания при трудоустройстве (ст. [70](#) ТК РФ).

Можно ли уволить сотрудника на испытательном сроке

Да, но только если для этого есть основания и работодатель не нарушает закон. Работника увольняют:

- **По собственному желанию.** Если сотрудник понял, что эта работа «не его мечты», он может уволиться по п. 3 ч. 1 ст. [77](#) ТК РФ. Но надо предупредить нанимателя за три дня, например, написать заявление в произвольной форме.
- **Из-за неудовлетворительных результатов испытания.** Если сотрудник не справился с трудовыми обязанностями в испытательный срок, с ним можно расторгнуть договор по ч. 1 ст. [71](#) ТК РФ.
- **По соглашению между работником и нанимателем** (ст. [78](#) ТК РФ).

Что такое компенсация по соглашению сторон при увольнении

Кого нельзя увольнять на испытательном сроке

Иногда работника нельзя уволить из-за неудовлетворительных испытаний:

1. **Если в трудовом договоре нет условий об испытании.** Это означает, что для сотрудника вообще не устанавливали испытательный период (ч. 2 ст. [70](#) ТК РФ).
2. **Если истек срок испытания.** Даже если работодатель нарушил закон и установил испытательный срок больше разрешенного законом, увольнять работника после законных трех месяцев нельзя (ч. 5, 6 ст. [70](#), ч. 3 ст. [71](#) ТК РФ).
3. **Если работнику запрещено устанавливать испытательный срок.** Запреты прописаны в законодательстве, но их закрепляют и в коллективном договоре (ч. 4 ст. [70](#), ч. 1 ст. [207](#) ТК РФ). Нельзя устанавливать испытание несовершеннолетним, беременным и женщинам с детьми до 1,5 лет, при переводе и в других случаях.

Роструд [пояснил](#), что это за случаи:

- сотрудник устроился на работу на срок меньше двух месяцев;
- на работу приняли молодого специалиста, который завершил обучение по госпрограммам вуза или техникума — если обучение закончилось не позже года назад и если это его первое место работы;
- специалист завершил учебу по договору с нанимателем;
- сотрудник прошел спортивную подготовку по договору оказания услуг по спортподготовке;
- работника выбрали по конкурсу на замещение должности;
- сотрудника избрали на выборную должность с оговоренной зарплатой.

А некоторых работников вообще нельзя увольнять по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. [77](#), ст. [261](#) ТК РФ):

- беременных и женщин с детьми до 3 лет;
- одинокого родителя с ребенком до 14 лет или с ребенком-инвалидом;
- единственного кормильца ребенка-инвалида;
- единственного кормильца ребенка до 3 лет, если в семье воспитывают трех и больше детей, и им всем еще нет и 14 лет.

Нельзя уволить работника из-за непройденных испытаний, если он на больничном или в отпуске (ч. 6 ст. [81](#) ТК РФ). Но если сотрудник скрыл от руководства свою нетрудоспособность, увольнение могут признать законным (ч. 1 ст. [71](#) ТК РФ).

Как оформляют увольнение по собственному желанию во время испытаний

Если новому сотруднику на испытательном сроке не подошла работа, ничего не мешает ему уйти по собственному желанию. Просто надо предупредить работодателя за три дня до ухода. Трудовой договор с работником расторгают по п. 3 ч. 1 ст. [77](#) ТК РФ.

Заявление

Сотрудник может оповестить работодателя об уходе заявлением, главное — сделать это в письменном виде (ч. 4 ст. [71](#), ч. 1 ст. [80](#) ТК РФ). Его составляют в свободной форме.

Генеральному директору
ООО "Дельта"
Иванову И.И.
от менеджера
Петрова П.П.

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с ч. 4 ст. 71, ст. 80 ТК РФ прошу уволить меня по собственному желанию
17.03.2023.

05.06.2023

Петров

Петров П.П.

На что обратить внимание работодателю:

- В заявлении должно четко выражаться решение сотрудника уйти по собственному желанию. Акцентировать на увольнении во время испытания необязательно, хотя и не запрещено.
- Дату увольнения указывают с учетом отработки. Если работник не написал или неправильно посчитал эту дату, предложите уточнить или переписать заявление. А еще надо зафиксировать дату приема заявления в журнале регистрации, чтобы корректно рассчитать срок отработки и избежать споров с работником.
- В заявлении стоит подпись работника. Без его подписи сложно доказать подлинность и законность заявления.

Работник может передумать и отозвать заявление в любой момент до увольнения.

Отработка

Если сотрудник сам решил уйти во время испытательного периода, он обязан отработать три дня (ч. 4 ст. [71](#), ч. 1 ст. [80](#) ТК РФ). Их отсчитывают, начиная со следующего дня после подачи заявления. Столько же придется отработать «срочникам» и «сезонникам».

Пример

Сотрудник во время прохождения испытаний подал заявление об уходе 19.06.2023. Его трехдневная отработка окончится 22.06.2023, этот же день будет последним его рабочим днем.

Но в некоторых случаях отработку уменьшают или вообще отменяют:

- **Если стороны договорились об увольнении до окончания отработки.**
- **Если сотрудник не может продолжать работу по объективным причинам.** К примеру, мужа сотрудницы перевели в другую местность или работник уходит на пенсию. В таких случаях сотрудников увольняют датой заявления об уходе.
- **Трудовая инспекция или суд установили, что работодатель нарушил ТК РФ, локальные нормы, коллективный или трудовой договор.** Тогда человека надо уволить в день, который указан в заявлении.

А также не придется отрабатывать, если 3 дня, за которые работник подал заявление об уходе, попали на его отпуск или болезнь.

Приказ об увольнении

Обычно для увольнения по собственному желанию заполняют форму приказа Т-8, но разрешается использовать приказ собственной разработки. Распоряжение оформляют так же, как и для других случаев увольнения по инициативе работника.

В строке основания указывают п. 3 ч. 1 ст. [77](#) ТК РФ. Делать оговорку про испытательный срок не надо.

Запись в трудовую книжку

Если работнику ведут бумажную трудовую, запись делают без отсылки к увольнению на испытательном сроке. Укажите формулировку по п. 3 ч. 1 ст. [77](#) ТК РФ. Если бумажную книжку не ведут, предоставьте сведения о трудовой деятельности в той форме, о которой попросит работник — в бумажной или электронной с усиленной квалифицированной электронной подписью.

Если же работнику полагаются льготы по увольнению, это надо указать в трудовой — написать причину таких преимуществ. К примеру, если увольняете сотрудницу без отработки из-за перевода мужа в другой город, укажите эту причину в основании для увольнения.

Максимум на следующий день после увольнения заполните сведения о трудовой деятельности работника. Отправьте в СФР титульный лист, подраздел 1 и подраздел 1.1 раздела 1 ЕФС-1. Чтобы не запутаться в составе отчетной формы, отправьте сведения через [Контур Экстерн](#).

Выплаты

В день увольнения заплатите все, что положено сотруднику:

- зарплату за отработанное время;
- компенсацию за неиспользованный отпуск.

Выходное пособие платят, только если это прописано в трудовом или коллективном договоре (ч. 8 ст. [178](#) ТК РФ).

Риски работодателя

Если не соблюсти процедуру увольнения на испытательном сроке, компанию могут привлечь к ответственности:

1. **За нарушения в самой процедуре увольнения.** К примеру, за ошибки в оформлении трудовой книжки, грозит административная ответственность по ч. 1, 2 ст. [5.27](#) КоАП РФ.
2. **За невыплату или неправильный расчет положенных сумм при увольнении.** К примеру, если не заплатили компенсацию за неотгулянный отпуск, будет административная ответственность по ч. 6, 7 ст. [5.27](#) КоАП РФ и материальная ответственность по ст. [236](#) ТК РФ.
3. **За несдачу сведений о трудовой деятельности в СФР** — административная ответственность по ч. 2 ст. [15.33.2](#) КоАП РФ.
4. **За задержку в выдаче трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности, за неверные формулировки причин увольнения** — материальная ответственность по абз. 4 ст. [234](#) ТК РФ.

[ProductLink=4110]

Как оформить увольнение из-за неудовлетворительного испытания

Работника разрешается уволить, если он не прошел испытательный срок (ч. 1 ст. [71](#) ТК РФ). Причем неважно, привлекали его за дисциплинарный проступок или нет: увольнение из-за не пройденного испытания — это не дисциплинарное взыскание (ч. 3 ст. [192](#) ТК РФ).

Основанием для увольнения из-за неудовлетворительных результатов испытательного срока станут обязательные документы — уведомление работника, приказ руководства.

Уведомление работника

Работника нужно проинформировать об увольнении. А вот сообщать об этом профсоюзу или учитывать его мнение не надо (ч. 2 ст. [71](#) ТК РФ).

Предупредите сотрудника об увольнении минимум за три дня до завершения испытательного периода. Три дня отсчитывают со следующего дня после того, как работник получит уведомление. Если сократить срок оповещения сотрудника, увольнение могут посчитать незаконным.

Уведомление составляют в произвольной форме. В нем надо указать причины и подтвердить, что новый сотрудник не справился с испытанием. Работник может обжаловать увольнение, и суд будет внимательно изучать доказательства неудовлетворительной работы.

ООО "Дельта"

Бухгалтеру Сергеевой С.С.

Уведомление

05.06.2023

В связи с неудовлетворительным результатом испытания заключенный с вами трудовой договор от 10.03.2023 № 195 будет расторгнут 09.06.2023 в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Ненадлежащее исполнение вами своих должностных обязанностей выразилось в нарушении порядка расчета отпускных и пособий по временной нетрудоспособности. Это подтверждает служебная записка главного бухгалтера Николаевой Н.Н. от 01.06.2023 и ваша объяснительная записка от 02.06.2023.

Генеральный директор *Иванов* Иванов И.И.

Уведомление получила 05.06.2023 *Сергеева* Сергеева С.С.

Обычно уведомление делают в двух экземплярах — один для компании, другой для работника. Попросите сотрудника расписаться и поставить дату получения уведомления в вашем экземпляре. Если он откажется, составьте акт в присутствии минимум двух свидетелей. И отправьте уведомление работнику по почте — так вы подтвердите исполнение требований статьи [71](#) ТК РФ.

Уведомление о прекращении трудового договора из-за неудовлетворительных испытаний составляют только письменно (ч. 1 ст. [71](#) ТК РФ). Отправка уведомлений по электронной почте не допускается, даже если установите подтверждение о прочтении.

Приказ об увольнении

Приказ составляют по форме Т-8 или на бланке собственной разработки. В нем укажите дату увольнения из-за непройденного испытания — не позже последнего дня испытательного срока (ч. 3 ст. [71](#) ТК РФ). Напишите формулировку основания для увольнения по ч. 1 ст. [71](#), например, так: «*Неудовлетворительный результат испытания, часть первая статьи [71](#) Трудового кодекса Российской Федерации*».

В строке «Основание (документ, номер, дата)» укажите реквизиты документов, по которым издаете «увольнительный» приказ:

- реквизиты и пункт трудового договора, в котором согласовали испытательный срок;
- реквизиты уведомления об увольнении;
- другие документы, которые подтверждают, что работник не справился с испытанием — служебные записки, докладные.

Работник должен расписаться в приказе. Если он не может или отказывается подписывать, сделайте об этом отметку в самом приказе (ч. 2 ст. [84.1](#) ТК РФ).

Запись в трудовую книжку

В трудовую — если работнику до сих пор ведут бумажную книжку — вносят запись об увольнении так же, как она сформулирована в ч. 1 ст. [71](#) ТК РФ. Если бумажная книжка не ведется, предоставьте работнику сведения о трудовой деятельности в удобной для него форме — на бумаге или в электронном виде с УКЭП.

Информацию об увольнении из-за неудовлетворительного испытания отправьте в СФР — в форме сведений о трудовой деятельности отчета ЕФС-1. Это надо сделать в день увольнения или на следующий рабочий день.

Выплаты

В день увольнения работнику выплатите начисленную зарплату и компенсацию за неотгулянный отпуск. Выходное пособие платить не надо (ч. 2 ст. [71](#) ТК РФ).

[Как рассчитаться с сотрудником при увольнении](#)

Риски работодателя

Риски такие же, как и при увольнении по решению [работника](#). Но есть важное отличие — если увольнение по инициативе компании признают незаконным, то работника придется восстановить на работе и заплатить средний заработок за все время вынужденного прогула. Кроме того, выплатить и другие суммы, например, компенсировать судебные издержки (ст. [234](#), ч. 1, 2 ст. [394](#) ТК РФ, ч. 1 ст. [98](#) ГПК).

К примеру, если судью не убедят доказательства непройденного испытания со стороны работодателя. Или же в суде подтвердят, что работника уволили после завершения испытательного периода, а это серьезное нарушение.

И не забывайте про ЕФС-1. Если придется восстанавливать сотрудника, сразу же отправьте в СФР сведения о трудовой деятельности, иначе могут предъявить административный штраф. С [Контур Экстерн](#) у вас не возникнет проблем при заполнении отчета ЕФС-1 даже в самых сложных ситуациях.