

**Вопрос:** Как уволить работника во время испытательного срока, если по результатам он его не прошел?

**Ответ:** Чтобы уволить работника за непрохождение испытательного срока, сначала необходимо убедиться, что его можно уволить по этому основанию (например, нельзя увольнять беременных).

Если препятствий для увольнения нет, минимум за три календарных дня до окончания испытательного срока необходимо письменно уведомить работника о таком увольнении с указанием причин.

Увольнение оформляется стандартно – издается приказ, вносится информация об увольнении в трудовую книжку (в случае ведения) и в сведения о трудовой деятельности, производится расчет с работником.

Стоит обратить внимание, что увольнение должно быть обоснованным. У работодателя должны быть документы, которые подтверждают, что работник не выдержал испытание.

**Обоснование:** Не допускается увольнение работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания, если есть хотя бы одно из следующих условий:

- 1) в трудовом договоре работника нет условия об испытании, поскольку это означает, что работнику не установлен испытательный срок (ч. 2 ст. 70 ТК РФ);
- 2) истек срок испытания (ч. 3 ст. 71 ТК РФ);
- 3) испытательный срок запрещено устанавливать работнику по закону в силу ч. 4 ст. 70, ч. 1 ст. 207 ТК РФ. К таким работникам, например, относятся беременные, несовершеннолетние;
- 4) работника нельзя увольнять по инициативе работодателя. К таким работникам относятся:
  - беременная работница или та, у которой есть ребенок до трех лет (ч. 1, 4 ст. 261 ТК РФ);
  - одинокая мать с ребенком в возрасте до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет) или лицо, воспитывающее без матери ребенка указанного возраста (ч. 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);
  - единственный кормилец ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
  - работник, находящийся на больничном или в отпуске в день увольнения (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Увольнение в этом случае необходимо перенести. Не следует беспокоиться о том, что из-за отпуска (болезни) работника срок увольнения может быть пропущен, так как эти периоды не включаются в испытательный срок с учетом ч. 7 ст. 70 ТК РФ.

Перечень документов, которые подтверждают, что работник не прошел испытательный срок, нормативно не определен. Это могут быть любые документы, которые свидетельствуют о непрохождении работником испытания и в случае спора с работником помогут доказать законность увольнения, в частности:

1. план прохождения испытательного срока с указанием сроков и дат, конкретных задач на испытательный срок, формой оценки прохождения/непрохождения испытания, с подписью руководителя подразделения и работника;

2. приказ о дисциплинарном взыскании, который вынесен с соблюдением установленного порядка;
3. акты, служебные записки непосредственного руководителя работника (иных лиц), фиксирующие неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей, плохие показатели работы (нормативов), нарушение трудовой дисциплины, выпуск бракованной продукции;
4. объяснительные записки работника, из которых следует, что причины нарушения трудовой дисциплины, невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей неуважительные;
5. жалобы клиентов.

**Также обязательно необходимо проверить документы, устанавливающие обязанности работника, - трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию и иные документы, регламентирующие трудовую деятельность работника. Необходимо убедиться, что работник ознакомлен с ними под подпись и в них зафиксированы должностные обязанности (правила поведения), нарушение которых является основанием для увольнения работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Данная рекомендация дана с учетом ч. 2 ст. 22, ст. 56, ч. 1 ст. 67, ч. 1 ст. 189 ТК РФ.**

**Если у работодателя отсутствуют документальные подтверждения причин, свидетельствующих о неудовлетворительном результате испытания, то в случае, если работник оспорит увольнение, есть риск его восстановления на работе.**

Об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника необходимо предупредить письменно минимум за три календарных дня до окончания испытательного срока (ч. 1 ст. 71 ТК РФ). Рекомендуем данный срок отсчитывать со следующего дня после получения уведомления работником, иначе есть риск признания увольнения незаконным.

При определении даты окончания испытательного срока не нужно включать в него периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Например, к таким периодам относятся больничный, отпуск (ч. 7 ст. 70 ТК РФ).

При наличии возможности, уведомьте работника с "запасом", так возможно будет избежать претензий, связанных с правильным подсчетом сроков.

За составлением уведомления об увольнении в связи с непрохождением испытания следует обратиться в Управление персонала НИУ ВШЭ.

Если работник откажется ставить подпись об ознакомлении с уведомлением либо забрать свой экземпляр, то составляется акт об этом в присутствии не менее чем двух свидетелей. Также в этом случае увольняемому работнику дополнительно следует направить уведомление по почте. Это позволит при необходимости подтвердить исполнение требования ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Подписанный экземпляр уведомления или акт об отказе от ознакомления с уведомлением необходимо передать в Управление персонала НИУ ВШЭ.

Оформление приказа об увольнении и внесение записи в трудовую книжку работника осуществляет Управление персонала НИУ ВШЭ.