

ISSN 2074-0107
КАДРОВИК

Ежемесячный
научно-практический
журнал

Зарегистрирован Министерством
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации ПИ
№ 77-14211 от 20 декабря 2002 г.

Учредитель
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»

Журнал состоит из пяти тетрадей:
«Трудовое право для кадровика», «Кадровый
менеджмент», «Кадровое делопроизводство»,
«Официальные документы и нормативные акты
для кадровика», «Рекрутинг для кадровика»

Издатель

© Издательский Дом «Панорама»
127015, г. Москва, Бумажный проезд,
д. 14, стр. 2, подъезд 3, а/я 27
www.panog.ru

Генеральный директор ИД «Панорама» –
Председатель Некоммерческого фонда
содействия развитию национальной культуры
и искусства К.А. Москаленко

Главный редактор
ЗИНОВСКАЯ Н. Н.
staff@panog.ru

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Почтовый адрес редакции:
125040, Москва, а/я 1,
ООО «ПАНОРАМА»
«Кадровик»

тел.: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
http://кадровик.рф

Журнал распространяется
через каталог ОАО «Агентство „Роспечать“»,
Объединенный каталог «Пресса России»,
«Каталог периодических изданий»,
Газеты и журналы» агентства «Урал-Пресс»
(индекс на полугодие – 80757)
и «Каталог российской прессы»
(индекс на полугодие – 99656),
а также путем прямой редакционной подписки.

Отдел подписки:
Тел./факс: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
podpiska@panog.ru

Отдел рекламы:
Тел. 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
reklama@panog.ru

Журнал издается под эгидой
Международной Академии технических наук
и промышленного производства

При работе с изданием использовалась
справочная система ГАРАНТ.

Подписано в печать 20.08.2018 г.

Отпечатано в типографии
ООО «Типография «Принт Формула»,
117437, Москва, ул. Профсоюзная, дом 104

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

Ельцова Л. Ю., канд. экон. наук, заместитель Министра
труда и социальной защиты Российской Федерации

Орловский Ю. П., д-р юрид. наук, профессор,
научный руководитель Высшей школы юриспруденции,
Национальный исследовательский университет «Высшая
школа экономики», член Научно-консультативного совета
при Верховном Суде РФ

Прокопов Ф. Т., д-р экон. наук, профессор кафедры
теории и практики взаимодействия бизнеса и власти,
председатель Комиссии по профессиональным стандартам,
вице-президент РСПП, член Правления РСПП

Лютюв Н. Л., д-р юрид. наук, доцент, заведующий
кафедрой трудового права и права социального
обеспечения, Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),
профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ

Кузнецов Д. Л., директор Высшей школы юриспруденции,
НИУ ВШЭ

Маврин С. П., д-р юрид. наук, профессор, заслуженный
юрист РФ, заслуженный деятель науки РФ, заместитель
председателя КС РФ от Совета Федерации

Скачкова Г. С., д-р юрид. наук, профессор, зав. сектором
трудового права и права социального обеспечения
Института государства и права РАН

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (управление персоналом)

Митрофанова Е. А., д-р экон. наук, зам. главного
редактора, профессор кафедры управления
персоналом ГУУ

Коновалова В. Г., канд. экон. наук, зам. главного
редактора, доцент, зам. зав. кафедрой управления
персоналом ГУУ

Тихонова Е. В., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления ГУУ

Красовский Ю. Д., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления ГУУ

Турчинов А. И., д-р соц. наук, профессор, заслуженный
деятель науки РФ, почетный работник высшего
профессионального образования РФ, генеральный
директор Национального союза «Управление персоналом»,
Советник ректората ГУУ

Гагаринская Г. П., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой экономики и управления организацией
SamITU

Генкин Б. М., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления трудовыми и социальными
процессами, Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет

Сороко А. В., д-р экон. наук, Директор Департамента
государственной службы и кадров
Правительства Российской Федерации

Эсаулова И. А., д-р экон. наук, профессор
кафедры «Менеджмент и маркетинг»,
Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Катульский Е. Д., д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
профессор кафедры экономики и управления народным
хозяйством НА ЧОУ ВПОС ГА
(Современная гуманитарная академия)

Свистанов В. М., д-р экон. наук, профессор,
проректор ГУУ

Одегов Ю. Г., д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой
управления человеческими ресурсами РЭА
им. Г. В. Плеханова

Резник С. Д., д-р экон. наук, профессор, директор
Института экономики и менеджмента, зав. кафедрой
«Менеджмент», Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства

Шаталова Н. И., д-р соц. наук, профессор,
зав. кафедрой управления персоналом и социологии,
Уральский государственный университет путей
связи

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Храмцовская Н. А., ведущий эксперт по управлению
документацией компании «Электронные Офисные
Системы», член Гильдии управляющих документацией,
член ARMA International

РЕКРУТИНГ ДЛЯ КАДРОВИКА

Долженкова Ю. В., д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом, Академия
труда и социальных отношений

Захаров Д. К., д-р экон. наук, профессор кафедры
управления персоналом, декан факультета магистерской
подготовки ГУУ, лауреат премии Правительства РФ
в области образования

Малешин В. Г., член экспертных советов Национального
союза кадровиков, Ассоциации консультантов
по подбору персонала (АКПП), Клуба специалистов
по подбору персонала («СУПЕР»), Клуба профессионалов
кадрового менеджмента, эксперт Национального центра
сертификации управляющих

Смирных Л. И., д-р экон. наук, председатель редсовета,
профессор кафедры экономики труда и народонаселения
экономического факультета ГУ-ВШЭ

Фоминов Г. А., канд. экон. наук, зав. кафедрой кадрового
менеджмента, Институт экономики и управления
в промышленности

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

Председатель редсовета – **Горохов Б. А.**,
канд. юрид. наук, судья Верховного Суда РФ, председатель
судебного состава по трудовым и социальным делам
Судебной коллегии по гражданским делам

СОДЕРЖАНИЕ

3

1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

Зиновская Н. Н.
Дисциплина труда

1



ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

8 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Казаков С. О., Орлова А. А.

Согласование локального нормативного акта с представительным органом работников как форма их участия в управлении организацией

8

Статья посвящена практически не исследованному наукой российского трудового права вопросу – согласованию локального нормативного акта с представительным органом работников. Данная форма участия работников в управлении организацией потенциально является одной из самых «сильных» и позволяет работникам совместно с работодателем участвовать в локальном нормотворчестве, однако из-за отсутствия законодательного регулирования процедуры ее осуществления практическая реализация нормы ч. 3 ст. 8 ТК РФ весьма затруднительна. Некоторые исследователи даже смешивают согласование со смежной формой участия работников в управлении – учетом мнения представительного органа работников. На основе сравнительного анализа согласования и учета мнения авторы данной статьи убедительно доказывают ошибочность данной позиции и выводят существенные характеристики обоих способов принятия локальных нормативных актов, а также разрабатывают собственные предложения по законодательному регулированию согласования локальных нормативных актов с представительным органом работников, которые могли бы значительно повысить эффективность этой процедуры.

19 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Шайхутдинова Н. П.

Особенности увольнения работника по результатам испытания

19

В настоящей статье рассматриваются некоторые особенности, на которые необходимо обратить внимание работодателю, чтобы увольнение работника по результатам испытания было признано законным. Приведен анализ типичных ошибок работодателя при установлении срока испытания и прекращении трудового договора по результатам испытания. Приведенные в статье выводы основаны на материалах судебной практики.

24 ДИСКУССИЯ

Миронов В. И., Барбашова Т. П., Прасолов Б. В.

Почему доверенность отсутствует в трудовом законодательстве?

24

Авторы считают недопустимой практику передачи полномочий работодателя на решение кадровых вопросов по доверенности.

26 ТЕМА НОМЕРА: ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Петров А. Я.

Дисциплинарные увольнения отдельных категорий работников: пункт 7.1–8 часть 1 статьи 81 ТК РФ

26

В статье на основе анализа норм трудового законодательства и судебной практики рассматриваются актуальные вопросы дисциплинарных увольнений отдельных категорий работников по п. 7.1–8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

УДК 349.2

Особенности увольнения работника по результатам испытания

Features of Dismissal of the Worker by Results of Test

**Шайхутдинова
Надежда
Павловна,**

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового
права и основ
правоведения,
ФГБОУ ВО
«Удмуртский
государственный
университет»,
заслуженный
юрист Удмуртской
Республики,
426034, г. Ижевск,
ул. Университетская, 1,
корп. 1,
e-mail:
n.shaykhtudinova@
mail.ru

В настоящей статье рассматриваются некоторые особенности, на которые необходимо обратить внимание работодателю, чтобы увольнение работника по результатам испытания было признано законным. Приведен анализ типичных ошибок работодателя при установлении срока испытания и прекращении трудового договора по результатам испытания. Приведенные в статье выводы основаны на материалах судебной практики.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, испытание при приеме на работу, прекращение трудового договора.

This article discusses some of the features that need to pay attention to the employer to the dismissal of the employee on the results of the test was recognized as legal. The analysis of typical mistakes of the employer in establishing the term of the test and termination of the employment contract on the results of the test. The conclusions given in the article are based on the materials of judicial practice.

Keywords: employee, employer, employment contract, employment test, termination of employment contract.

Бытует мнение, что уволить работника по результатам испытания довольно сложно. В связи с этим работодатели пытаются прекратить трудовые отношения с работником по соглашению сторон, или работник увольняется по собственному желанию. Тем не менее увольнение по результатам испытания вполне реализуемо, если при этом учитывать все необходимые требования закона. К таким требованиям можно отнести:

- своевременное оформление условия об испытании (ч. 1, 2 ст. 70 ТК РФ);
- соблюдение сроков испытания (ч. 4, 5 ст. 70 ТК РФ);

- соблюдение сроков увольнения по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ);

- определение вывода о несоответствии поручаемой работнику работы только по результатам выполнения его трудовой функции, а не другой работы, которую поручает ему работодатель за пределами трудового договора (ст. 60 ТК РФ).

В большинстве случаев работодатели стараются следовать этим требованиям, но зачастую допускают ошибки в толковании отдельных терминов и понятий, в способах оформления документов или в порядке исчисления сроков.

Типичная ошибка

Одной из типичных ошибок работодателей является несвоевременное оформление условия об испытании в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 70 ТК РФ. При фактическом допуске работника к работе не оформляется до начала работы ни трудовой договор с указанием условия об установлении испытания, ни отдельное соглашение об испытании. Если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, то условие об испытании можно установить, только заключив отдельное соглашение до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ). Поскольку форма такого соглашения законом не регламентирована, полагаем, что в качестве такового могут выступать иные документы, свидетельствующие о соглашении сторон об установлении испытания.

Например, в судебной практике признается, что таким документом может быть письменное соглашение об установлении испытания, составленное в произвольной форме, или письменное заявление работника о приеме на работу, в котором указано согласие на установление срока испытания [1].

Иногда указание на испытание присутствует лишь в приказе о приеме на работу. И даже если работник ознакомлен под подпись с приказом, этого недостаточно, чтобы полагать, что достигнута договоренность об установлении испытания, поскольку приказ выражает волю работодателя в одностороннем порядке и должен соответствовать содержанию трудового договора. Судебная практика свидетельствует о том, что если в трудовом договоре условия об испытании нет, то указание на срок испытания

в приказе о приеме на работу не имеет юридической силы [2].

Срок испытания

При установлении испытания необходимо следовать требованиям ст. 70 ТК РФ в части установления продолжительности срока испытания. В практической деятельности приходится сталкиваться с ситуациями, когда имеет место установление испытания на срок иной продолжительности, чем это предусмотрено ст. 70 ТК РФ. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Но из этого общего правила есть исключения, указанные в ч. 4 ст. 70 ТК РФ, которые работодатели не учитывают или учитывают неправильно.

Например, устанавливают срок испытания шесть месяцев работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения, не имеющего статуса филиала, представительства или обособленного структурного подразделения. При этом не учитывают, что такое право согласно ч. 5 ст. 70 ТК РФ дано работодателю только в отношении руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций.

В отдельных случаях работодатели продлевают первоначально установленный срок испытания, считая, что если такое продление осуществляется с согласия работника, то достигается обоюдный интерес. Но данное мнение ошибочно. Даже если продление срока испытания осуществляется в пределах максимально возможного срока (например, работнику можно установить срок испытания три

Если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, то условие об испытании можно установить, только заключив отдельное соглашение до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

месяца, но первоначально установили два, а затем с его согласия продлили еще на месяц), это неправомерно, поскольку противоречит ч. 1 ст. 70 ТК РФ, где говорится, что условие об испытании устанавливается при заключении трудового договора. Это означает, что при заключении трудового договора должна быть достигнута договоренность о включении условия об испытании определенной продолжительности.

Продолжительность срока испытания определяется ч. 5 и 6 ст. 70 ТК РФ и не может быть увеличена решением работодателя, а также по соглашению сторон. Срок испытания устанавливается один раз при заключении трудового договора и не может быть продлен по соглашению сторон. При исчислении срока испытания необходимо учитывать положение ч. 7 ст. 70 ТК РФ о том, что в срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Данный вывод также подтверждается материалами судебной практики [3].

Результат испытания

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.

Следует отметить, что данная формулировка ч. 1 ст. 71 ТК РФ не в полной мере отражает достижение цели, преследуемой работодателем при установлении испытания

работнику. Иными словами, поскольку при увольнении по данному основанию необходимо соблюдение порядка увольнения, заключающегося в предупреждении работника за три дня до увольнения, срок испытания искусственно сокращается на три дня. Таким образом, в течение трех дней до истечения срока испытания увольнение работника практически невозможно, несмотря на то что срок испытания еще не истек.

Полагаем, что целесообразно было бы дать возможность работодателю уволить работника по результатам испытания, предупредив его в течение срока испытания, пока работник находится в статусе испытуемого. Тем самым работодателю будет предоставлено право прийти к выводу о признании работника не выдержавшим испытание и в три последних дня срока. Причиной такого вывода может быть какое-то действие или бездействие работника, которое он совершил в последние три дня срока испытания. Но по действующему законодательству работодатель не может уволить его по результатам испытания, так как не имеет трех дней для предупреждения работника о расторжении трудового договора.

В связи с изложенным полагаем, что целесообразно изложить содержание ч. 1 ст. 70 ТК РФ в следующей редакции: *«При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения трех дней после окончания 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».*

Судебная практика свидетельствует о том, что если в трудовом договоре условия об испытании нет, то указание на срок испытания в приказе о приеме на работу не имеет юридической силы.

Срок испытания устанавливается один раз при заключении трудового договора и не может быть продлен по соглашению сторон.

Исчисление срока

Нередко работодатели неправильно исчисляют трехдневный срок предупреждения работника, ошибочно полагая, что отсчет начинается со дня, когда вручено предупреждение работнику. Но согласно ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. К тому же нередко работодатели считают только рабочие дни, хотя в ч. 1 ст. 71 ТК РФ такого указания нет. День увольнения, а не день предупреждения должен находиться в пределах срока испытания. Сокращение срока предупреждения при увольнении по данному основанию или его изменение по соглашению сторон законом не предусмотрено.

Из материалов судебной практики следует признание увольнения работника необоснованным, если увольнение работника произведено до истечения трехдневного срока после уведомления, что является существенным нарушением порядка увольнения [4].

В практической деятельности встречаются также случаи, когда стороны устанавливают срок уведомления о прекращении трудового договора по результатам испытания по соглашению в трудовом договоре.

Например, при приеме на работу работнику был установлен срок испытания три месяца. В трудовом договоре стороны определили срок уведомления о прекращении трудового договора 30 дней. Об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испы-

тания работодатель уведомил работника менее чем за 30 дней, но с соблюдением срока, указанного в ст. 71 ТК РФ. По решению суда увольнение работника признано правомерным. Отношения, связанные с расторжением трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, регулируются ст. 71 ТК РФ, положения которой относятся к императивным нормам права, т. е. таким нормам, которые не могут быть изменены по усмотрению сторон трудового договора [5].

За пределами трудовой функции

В числе типичных ошибок работодателя определение вывода о неудовлетворительном результате испытания по результатам выполнения не только трудовой функции работника, но и по результатам другой работы, которую поручает ему работодатель за пределами трудового договора.

Нередко при приеме на работу работодатель не оформляет письменно трудовой договор либо оформляет, но в нем не указывает непосредственные обязанности работника, не оформляет должностную инструкцию по его трудовой функции или не знакомит работника письменно с ней. Трудовые обязанности работнику разъясняются устно, неконкретно, неполно. В результате чего у работника и работодателя отсутствует единство в определении конкретных трудовых обязанностей работника.

Если в трудовом договоре указана только занимаемая должность работника, но не указаны его конкретные трудовые обязанности, а при приеме на работу

с должностной инструкцией работник не был ознакомлен, то уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания весьма непросто. В таком случае трудно определить круг его служебных обязанностей и объективно проверить, выполняет ли работник должностные обязанности своевременно и в полном объеме. Но суды признают возможность ознакомления работника со своими должностными обязанностями и иными способами, а не только путем указания их в трудовом договоре или должностной инструкции. Например, для генерального директора оценка его деятельности о соответствии занимаемой должности по результатам испытания возможна на основе анализа выполнения его обязанностей, указанных в Уставе организации.

Также доказательством того, что работник был ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, может выступать информация, указанная в объявлении на интернет-сайте о поиске кандидата на вакантную должность. Если в объявлении были указаны требования к кандидату, перечень должностных обязанностей и условия работы, а перед трудоустройством с ним было проведено собеседование, подробно рассказано о деятельности компании и должностных обязанностях работника, то суды признают, что работник знал о содержании своей трудовой функции, несмотря на отсутствие указания на должностные обязанности в трудовом договоре и отсутствие должностной инструкции [6].

Работник должен знать, какие функции он обязан выполнять, поскольку в силу ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Исключения составляют случаи, строго предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

В связи с этим во избежание последующих недоразумений и конфликтов между работником и работодателем целесообразно наиболее исчерпывающим образом описать трудовую функцию работника и его трудовые обязанности либо непосредственно в трудовом договоре, либо в должностной инструкции, либо каким-то иным способом, из которого будет следовать, что работник знал о возложенных на него должностных обязанностях в соответствии с его трудовой функцией (например, закрепить обязанности работника в ином локальном нормативном акте).

Библиографический список

1. Кассационное определение Тульского областного суда от 26.04.2012 по делу №33-1090 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2014 по делу №33-21880, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 10.04.2013 по делу №33-3356/2013, Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 10.10.2011 по делу №33-3632/11 // СПС «КонсультантПлюс».
3. Апелляционное определение Смоленского областного суда от 03.05.2012 по делу №33-1316, Кассационное определение Мурманского областного суда от 23.11.2011 по делу №33-3270-2011 // СПС «КонсультантПлюс».
4. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 05.10.2016 по делу 33-5182/2016 // СПС «КонсультантПлюс».
5. Определение Московского городского суда от 04.03.2011 по делу №33-5492 // СПС «КонсультантПлюс».
6. Определение Московского городского суда от 23.12.2011 по делу №4г/8-11588/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
телефон: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru