**«Учительская газета» от 5 июня 2018**

 ***Обязательно ли установление испытательного срока для учителя, имеющего педстаж 7 лет, при приеме на работу в новую школу? Может ли администрация школы отказать в заключении трудового договора, если учитель отказывается от испытательного срока?***

 Руководствуясь ст. 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), администрация школы вправе (а не обязана) установить испытательный срок до трех месяцев при приеме на работу учителю в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок может достигать шести месяцев для руководителей образовательных учреждений и их заместителей.

Если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

Если трудовой договор заключается на срок до двух месяцев, испытание работникам не устанавливается.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Для отдельных категорий лиц испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ). К таким лицам, в частности, относятся:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет;

- лица, не достигшие возраста 18 лет;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (молодые специалисты);

- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Обращаем внимание, что ч. 1 ст. 70 ТК РФ строго оговаривает, что при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника по соглашению сторон. Однако точного толкования по вопросу о том, можно ли отказать в приеме на работу, если работник не хочет заключать трудовой договор с условием об испытательном сроке, законом не установлено.

В отношении соискателей работы, за исключением тех, кому согласно положениям ТК РФ испытательный срок не устанавливается, на практике сформировались две позиции.

Первая: соискателю, не желающему заключать трудовой договор с условием об испытательном сроке, можно на этом основании отказать в приеме на работу.

Доводы сторонников данной позиции следующие. Условие об испытании работника включается в трудовой договор по соглашению сторон (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Отказ соискателя от испытания означает, что согласие по данному вопросу не достигнуто. Следовательно, работодатель вправе не заключать договор (отказать в приеме на работу).

При этом условие об испытании не относится к дискриминационному и не ухудшает положение соискателя по сравнению с другими кандидатами (абз. 3 ч. 4 ст. 57, ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

В доводы также приводится аргумент о том, что на основе резюме и документов, представляемых изначально работодателю, довольно сложно оценить деловые качества соискателя. Основная цель испытания состоит в том, чтобы проверить, справится ли кандидат с поручаемой ему работой (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Если соискатель отказывается от испытания, это дает повод усомниться в его профессионализме. В силу абз. 5 п. 10 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. №2 отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, признается обоснованным.

Вторая позиция противоположна. Соискателю, не желающему заключать трудовой договор с условием об испытательном сроке, нельзя на этом основании отказать в приеме на работу. Если соискатель представил документы об образовании и опыте работы, соответствующие включенным в объявление о вакансии требованиям, однозначно сказать, что соискатель не подходит по деловым качествам, нельзя.

На практике часто встречаются случаи, когда соискатель не хочет подписывать трудовой договор с условием об испытании, а работодатель настаивает на этом. Однако подобное положение он не рассматривает как отказ в приеме на работу.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ). По условиям ч. 4 ст. 57 ТК РФ в нем могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, в частности условие об испытании. Вместе с тем ч. 1 ст. 70 ТК РФ уточняет, что включить такое условие в трудовой договор можно только по соглашению сторон. Данную позицию разделяет Роструд (письмо от 17.05.2011 г. №1329-6-1). Соответственно, если соискатель возражает против прохождения испытания, а работодатель не намерен это условие из трудового договора исключать (между сторонами не достигнуто согласие), договор не может быть заключен.

Незаключение трудового договора сторонами не влечет автоматического отказа соискателю в приеме на работу.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить в письменной форме причину такого отказа. Сделать это необходимо в течение семи рабочих дней со дня предъявления указанного требования. Данные выводы следуют из ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

Если трудовой договор не был заключен по причине того, что соискатель отказался включить в него условие об испытании, рекомендуется в ответ на упомянутое требование направить соискателю письмо о готовности принять его на работу на определенных условиях (включая условие об испытании).

Такой ответ работодателя нельзя будет расценить как необоснованный отказ в приеме на работу.

Обращаем внимание, что в период испытательного срока на работника распространяются все положения и нормы трудового законодательства РФ, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов работодателя (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).

Если работодатель сочтет, что результаты испытания неудовлетворительны, он имеет право до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня. В уведомлении обязательно должны быть указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание (ч. 1 ст. 71 ТК РФ). Также работодатель должен иметь документальное подтверждение того, что работник не прошел испытание. При этом работник вправе обжаловать решение работодателя в суд.

Обращаем внимание, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Аналогичное право на расторжение договора в трехдневный срок закреплено и за работником. Если в период испытания работник решит, что предложенная работа ему не подходит, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). Заявление может быть написано в произвольной форме.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет с выплатой всех сумм, причитающихся работнику, в частности компенсации за неиспользованные дни отпуска и заработной платы за отработанное время.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В случае болезни работника в период испытательного срока на него распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе связанные с выплатой пособия по временной нетрудоспособности (ч. 3 ст. 70 ТК РФ). При этом период болезни в срок испытания не засчитывается (ч. 7 ст. 70 ТК РФ), то есть срок испытания приостанавливается с наступлением периода нетрудоспособности работника и продолжается с выходом работника на работу после окончания болезни.

 **«Учительская газета» от 12 июня 2018**

***Может ли учитель отказаться от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору, изменяющего ранее зафиксированные условия?***
 В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) подписание дополнительного соглашения об изменениях трудового договора допускается только с согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных трудовым законодательством.
По общему правилу заключение такого соглашения должно осуществляться на взаимовыгодных для сторон условиях. Работодатель не может по своему усмотрению требовать от вас подписания соглашения об изменении условий трудового договора (например, о расширении ваших трудовых обязанностей, переводе на другую работу и т. д.).

Если учитель откажется от предложения работодателя подписать дополнительное соглашение, условия трудового договора останутся прежними, за исключением отдельных случаев, когда ТК РФ прямо устанавливает последствия отказа работника от изменения условий трудового договора, предложенного работодателем. Рассмотрим эти случаи.

1. Изменение условий трудового договора в соответствии с медицинским заключением. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При отказе работника от такого временного изменения условий трудового договора работодатель будет вынужден отстранить работника от работы на весь срок, указанный в медицинском заключении. При этом заработную плату за период отстранения от работы работнику, скорее всего, не начислят.
Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в переводе на другую работу на срок более четырех месяцев, то в случае отказа работника от такого перевода (и подписания соответствующего соглашения об изменении условий трудового договора) работодатель будет вправе уволить работника в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2. Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда. Работодатель вправе предложить работнику подписать соглашение об изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, из-за структурной реорганизации, по другим причинам). О предстоящих изменениях работодатель обязан проинформировать работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения таких изменений. При этом в любом случае работодатель не вправе требовать изменения выполняемой работником трудовой функции (изменения должности, специальности).

В случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу, соответствующую квалификации работника, или нижестоящую/нижеоплачиваемую работу. Если же такая работа у работодателя отсутствует или если работник отказался от предложенной ему другой работы, работодатель вправе уволить такого работника в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Если существует вероятность, что изменение организационных или технологических условий труда повлечет массовое увольнение работников, то работодатель с учетом мнения профсоюза может ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При отказе работника от такого изменения условий трудового договора работодатель вправе уволить работника по сокращению численности или штата работников (ст. 74, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

3. Изменение условий трудового договора в связи с переездом работодателя в другую местность. Если работодатель переезжает в другую местность (другой город, иной населенный пункт), он может предложить работнику подписать соглашение к трудовому договору о переводе на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ). В случае отказа работника от подписания такого соглашения работодатель вправе прекратить с работником трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

4. Изменение условий трудового договора в связи с приостановлением действия специального права работника. Под специальным правом понимается лицензия, право на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другое специальное право. В случае невозможности выполнения работником трудовых обязанностей в связи с приостановлением действия имеющегося у него специального права на срок до двух месяцев (например, права на вождение автомобиля) и отказа работника от подписания соглашения об изменении условий трудового договора в части временного перевода работника на другую работу работодатель будет обязан отстранить работника от работы, при этом, как правило, без сохранения заработной платы (абз. 6 ст. 76 ТК РФ). Если срок приостановления специального права превышает два месяца или работник лишен данного права, трудовой договор с ним подлежит прекращению в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 2 ст. 83 ТК РФ).