

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бублик Владимир Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.08.2023 11:45:11  
Уникальный программный ключ:  
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»  
Решением Ученого Совета УрГЮУ  
имени В. Ф. Яковлева  
от 26.06.2023 года

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **Правовые способы оценки персонала**

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки  
**40.04.01 Юриспруденция**  
(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

## ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

### ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ РАЗРАБОТЧИКИ

<b>КАФЕДРА:</b>	Трудового права
<b>АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:</b>	Кучина Юлия Александровна, доцент кафедры трудового права, кандидат юридических наук, доцент

#### I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

**Задание №1. Теоретическое задание. Назовите продолжительность испытания при приеме на работу.**

*Примерный образец выполнения задания:*

Согласно ст.70 ТК РФ, срок испытания устанавливается соглашением сторон, однако по общему правилу он не может превышать трех месяцев. Из этого правила имеются исключения: так, для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Также при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, соответственно, если срок трудового договора менее двух месяцев, то испытание работнику не устанавливается. Имеется специфика продолжительности испытания у государственных гражданских служащих. В частности, федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в статье 27 устанавливает, что при заключении служебного контракта с гражданином, впервые поступающим на гражданскую службу, в этом контракте и в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы предусматривается условие об испытании гражданского служащего продолжительностью от одного месяца до одного года в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Испытание может устанавливаться:

1) при назначении гражданина или гражданского служащего на должность гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, - на срок от одного месяца до одного года;

2) при назначении на должность гражданской службы гражданина, ранее проходившего государственную службу Российской Федерации, - на срок от одного до шести месяцев;

3) при назначении гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа - на срок от одного до шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

*Рекомендации при выполнении задания.* Для подготовки ответа на теоретический вопрос студенту следует ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия. Необходимо изучить содержание всех предложенных преподавателем нормативных правовых актов по заданному вопросу. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, содержать доводы и выводы.

**Задание №2. Практическое задание.** Лисицына была принята на работу экономистом финансового отдела производственного предприятия (ООО) с двухнедельным испытательным сроком. Через две недели начальник финансового отдела в докладной записке на имя директора предприятия попросил продлить срок испытания Лисицыной до одного месяца в связи с тем, что у него не сложилось определенного представления об ее деловых качествах. Директор подписал приказ о продлении испытательного срока с согласия Лисицыной, а через неделю после этого по предложению начальника финансового отдела — приказ о ее увольнении по результатам испытания. Лисицына с таким решением директора не согласилась и обжаловала увольнение в суд. В заявлении она указала, что в период испытательного срока к ней никаких претензий не предъявляли, что работа ей нравится и, как она считает, вполне соответствует уровню образования и квалификации. Согласие на продление срока испытания она дала, так как не хотела осложнять отношения с начальником отдела.

*Оцените правомерность действий всех участников правоотношений с точки зрения трудового законодательства, разъяснений Роструда и (или) Минтруда, судебной практики. Имеются ли нарушения прав Лисицыной? Предложите варианты решения трудовоправовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя их правовые последствия. В случае выявления нарушений в действиях работодателя, разъясните Лисицыной способы защиты нарушенного права.*

#### **Примерный образец выполнения задания:**

Согласно ст. 70 ТК РФ, срок испытания не может превышать трех месяцев. Вопрос продления испытания в законе прямо не разрешается, при этом из положений ст. 70 ТК РФ вытекает, что испытание указывается при заключении трудового договора, и если условий не указано, то работник считается принятым без испытания. Сказанное, на мой взгляд, означает, что добавить условие об испытании в трудовой договор позднее или пересмотреть его в сторону увеличения работодателю не вправе.

Также стоит отметить, что испытание работнику устанавливается для проверки его профессиональной пригодности. А единственным законным вариантом продления испытания является условие наличия уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте в период испытания.

Работодателям рекомендуется конкретизировать испытание в части продолжительности в трудовых договорах и локальных нормативных актах компании. Также можно разработать отдельное положение об испытательном сроке и отразить в нем условия испытания, сроки проверки, критерии оценки результатов. Роструд в Письме от 02.03.2011 № 520-6-1 утверждает, что возможность продления испытания путем внесения изменений в трудовой договор трудовым законодательством РФ не предусмотрена.

Таким образом, работодателя можно привлечь к административной ответственности за несоблюдение трудового законодательства по причине незаконного продления испытания.

Если за 2 недели работодатель не пришел к решению, что данная сотрудница отвечает их требованиям к профессиональным качествам, можно оставить сотрудника на работе и в дальнейшем либо прервать с ним трудовой договор (например, по п.3 ч.1. ст. 81 ТК РФ), либо продолжить сотрудничество, если Лисицына проявит себя в полном объеме.

Но здесь встает вопрос о том, как определить, подходит ли кандидат по профессиональным качествам или нет.

Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие

определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В ходе испытания работодатель оценивает не только уровень профессионализма работника (качество выполнения работником поручаемой в рамках обусловленной трудовой функции работы, выполнение установленных норм труда и т.п.), но и качество выполнения им своих обязанностей, а также его дисциплинированность (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.12.2013 по делу N 33-15779/2013, Апелляционное определение Калининградского областного суда от 04.12.2013 по делу N 33-5165/2013, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.09.2011 N 33-14786/2011).

Определенных требований к оформлению процедуры оценки в период испытания не установлено в Трудовом кодексе, поэтому проверка деловых и профессиональных качеств работника в период его испытания может осуществляться работодателем по своему усмотрению, например, разовыми заданиями, также служебными или докладными записками о выполненных работах или выполнении поставленных задач и т.д. Но следует обратить внимание на то, что все поставленные на период испытания задачи должны соответствовать функциональным обязанностям работника, определенным трудовым договором или должностной инструкцией (Определение Московского городского суда от 24.11.2011 по делу № 33-38122).

При этом действующее законодательство не определяет конкретных критериев оценки деловых качеств работника, и отсутствие прямой нормы права с указанием на те или иные причины для вывода о признании работника не прошедшим испытание, свидетельствует о разнообразии обстоятельств, учитываемых работодателем при подведении итогов испытания, что делает невозможным установление конкретного перечня в законе (Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.12.2014 по делу № 33-17069/2014).

Помимо деловых качеств работника, выполняемых им в рамках своей трудовой функции, работодателем в период испытания могут оцениваться так же качество выполнения своих обязанностей предписанных Трудовым кодексом РФ, а также дисциплинированность работника, поскольку и в период испытательного срока работник так же обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (Определение Московского городского суда от 10.05.2011 по делу N 33-13435).

Работодатель уволил Лисицыну на основании непрохождения испытания, что неправомерно, поскольку в силу ст. 71 ТК РФ, признав результаты испытания неудовлетворительными, Лисицыну должны были за три дня до окончания испытания предупредить о намерении расторгнуть трудовой договор. Причем такое предупреждение нужно оформить в письменном виде.

"Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях" (ст. 71 ТК РФ). Другими словами, поскольку работодатель оставил Лисицыну на должности после окончания официального (по договору) срока испытания, значит, она считается выдержавшей испытание, и увольнять на основании 71 статьи ее не имели право. Один из выходов в сложившейся ситуации -устанавливать в трудовом договоре максимальный срок испытания и при успешном прохождении испытания его сократить (письмо Роструда от 17 мая 2011 г. № 1329-б-1).

Также стоит отметить, что при увольнении работника по статье 71 ТК РФ основанием для расторжения трудового договора в данном случае может быть лишь ссылка на ненадлежащие деловые качества работника. То есть на низкий уровень профессионализма или на неудовлетворительные для данной работы личностные характеристики сотрудника (например, недостаточно быстрая реакция при работе в экстремальных ситуациях), или на отсутствие должной трудовой дисциплины. Причем, все утверждения работодателя должны быть подтверждены соответствующими реальными доказательствами. К числу таких доказательств

можно отнести документальное оформление дисциплинарного проступка (объяснительная, акты, приказ о наложении взыскания), а также доказательства, подтверждающие ненадлежащее исполнение трудовой функции, в том числе невыполнение норм выработки и несоблюдение нормативов времени (письменное задание руководителя и отчет сотрудника о его выполнении, жалобы клиентов и коллег и т. п.). (Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 05.02.2014 по делу N 33-244-2014(33-5077-2013)).

Кроме того, как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (пункт 23), именно работодатель обязан доказать соблюдение установленного законом порядка как найма работника на работу, так и его увольнения с работы, а также наличие законного основания для увольнения работника.

Соответственно, при принятии решения работодателем об увольнении работника по итогам испытания работодатель обязан в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание, а также документально подтвердить факт того, что работник не выдержал испытание (Определение Свердловского областного суда от 06.09.2012 по делу N 33-11173/2012).

В то же время трудовое законодательство не устанавливает перечень документов, являющихся доказательством факта неудовлетворительного результата испытания.

При этом, служебная записка непосредственного руководителя работника является достаточным доказательством оценки результатов испытания.

Например, в Определении Ленинградского областного суда от 07.12.2011 N 33-5827/2011 указано, что причиной увольнения явилась служебная записка непосредственного руководителя работника - начальника участка - на имя директора филиала, в которой, в частности, указано, что работник по качеству выполнения работ не соответствует занимаемой должности, к работе относится лениво и безынициативно, в служебной записке содержалось предложение расторгнуть трудовой договор с работником, как с не прошедшим испытание при приеме на работу. Увольнение признано правомерным.

Итак, обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что действия работодателя были неправомерны. Лисицыну следует восстановить на работе, а также компенсировать моральный вред и оплатить время вынужденного прогула. Если в дальнейшем работодатель придет к выводу, что ее деловые качества не соответствуют, то проведя ряд процедур (например, аттестация работника, проведение независимой оценки квалификации работника), он сможет уволить Лисицыну уже законно по п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, доказав, в чем заключается несоответствие профессиональных качеств работника.

Что же касается возможных способов защиты трудовых прав Лисицыной, она верно обратилась в суд. Кроме того, можно было обратиться в ГИТ/прокуратуру в целях привлечения работодателя к административной ответственности, вынесения обязательного для выполнения предписания. В частности, ст. 357 ТК РФ указывает, что в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

*Рекомендации при выполнении задания:* при выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче

в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение.

При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции (при этом особое внимание необходимо уделить правовым позициям Конституционного Суда и Верховного Суда РФ).

Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)), сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов.

Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

**Задание №3. Практическое задание. Подготовьте приказ о проведении аттестации (без приложений).**

*Примерный образец выполнения задания:*

***Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» (ООО «Альфа»)  
ИНН 7708123456, КПП 770801001, ОКПО 98756423***

---

полное наименование организации

**ПРИКАЗ № 33  
о проведении аттестации**

г. Екатеринбург

16.02.2023 г.

В целях проверки соответствия сотрудников организации занимаемым должностям, руководствуясь Положением об аттестации ООО «Альфа» от 05.03.2018 г. № 5,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Провести с 20.03.2023 по 26.03.2023 плановую аттестацию работников организации.
2. Утвердить список сотрудников, подлежащих аттестации (приложение №1).
3. Утвердить график проведения аттестации (приложение №2).
4. Для проведения аттестации создать комиссию в следующем составе:
  - начальник отдела кадров Е.И.Разумова (председатель комиссии);
  - главный бухгалтер А.А.Петрова (член комиссии);

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации работников ООО «Альфа» А.И.Пономарев (член комиссии);
- заместитель директора Ю.А.Иваненко (член комиссии);
- секретарь О.Л.Федотова (секретарь комиссии).

5. Начальникам отделов организовать работу по подготовке характеристик подчиненных сотрудников и передать их аттестационной комиссии в срок до 19 февраля 2023 года.

6. Начальнику отдела кадров организовать методическую подготовку проведения аттестации, ознакомить с приказом начальников структурных подразделений.

7. После проведения аттестации председателю аттестационной комиссии и секретарю предоставить материалы аттестации директору в срок до 01 апреля 2023 года.

Директор	_____	<i>В.В.Путилин</i>
С приказом ознакомлены:		
16.02.2023	_____	<i>Е.И.Разумова</i>
16.02.2023	_____	<i>А.А.Петрова</i>
16.02.2023	_____	<i>А.И.Пономарев</i>
16.02.2023	_____	<i>Ю.А.Иваненко</i>
16.02.2023	_____	<i>О.Л.Федотова</i>

*Рекомендации при выполнении задания:* Умение подготовить юридические документы необходимо в практической деятельности каждого юриста, поэтому исходя из фабулы практического задания сначала необходимо определиться, какие документы следует оформить. Далее магистрант должен выяснить, имеются ли типовые (примерные) формы документов (в частности, следует ознакомиться с постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»). Также важен для выполнения задания Приказ Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», который определяет состав реквизитов документов; правила их оформления, в том числе с применением информационных технологий; виды бланков, состав реквизитов бланков, схемы расположения реквизитов на документе; образцы бланков; правила создания документов. Далее магистрант должен определить вид оценки персонала, необходимые нормативные правовые акты для ее организации, обратив особое внимание на судебную практику, разъясняющую и уточняющую отдельные законодательные положения.

**Задание 4. Практическое задание.** Ориентируясь на ресурс «Трудовой навигатор» (для работодателя) на сайте «Онлайнинспекция.рф», разработайте алгоритм действий работодателя при

расторжении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по результатам аттестации работников.

*Рекомендации при выполнении задания:* Ресурс «Трудовой навигатор» системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф» – это набор инструкций, охватывающий наиболее распространенные проблемные ситуации, в которые может попасть работник или работодатель. Данный сервис в настоящее время включает в себя только базовые пошаговые действия работодателя. Задача студента- помочь расширить предлагаемый банк действий работодателя исходя из предложенной преподавателем ситуации. Для правильного выполнения задания необходимо, ознакомившись с ресурсом, понять принцип построения пошаговых действий, и попытаться выстроить определенные процедурные правила проведения оценки персонала определенным способом во временной иерархии, наполнив каждое из действий требованиями трудового законодательства, соблюдение которых является обязательным. Следует выявить гарантии, предоставляемые отдельным категориям работников при расторжении трудового договора, а также изучить судебную практику по трудовым спорам, касающимся оспаривания законности увольнения по п.3 части первой ст. 81 ТК РФ.

## II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

**Задание 1 (теоретическое задание). Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на прохождение независимой оценки квалификации.**

*Примерный образец выполнения задания:*

В соответствии со ст. 164 ТК РФ гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений; компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Статья	187	ТК	РФ
закрепляет гарантии и компенсации работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации. В частности, при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае направления работника на прохождение независимой оценки с отрывом от работы в другую местность производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Оплата прохождения независимой оценки осуществляется за счет средств работодателя.			

*Рекомендации при выполнении задания.* Для подготовки ответа на теоретический вопрос студенту следует ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия. Необходимо изучить содержание всех предложенных преподавателем нормативных правовых актов по заданному вопросу. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, содержать доводы и выводы.

**Задание 2 (практическое задание).** Слепакова 10 марта приняли на работу менеджером отдела продаж с испытательным сроком 3 месяца с условием об оплате труда в размере 20 тыс. руб. в месяц. В период работы Слепаков узнал, что другие менеджеры отдела продаж получают оплату в размере фиксированной части (20 тыс. руб.) и переменной части (2% от выручки по заключенным ими сделкам). Слепаков обратился к работодателю с требованием выплатить ему

заработную плату на таких же условиях, как у других менеджеров. На следующий день, 9 июня, он получил предупреждение об увольнении как не выдержавший испытание с 10 июня.

*Оцените правомерность действий всех участников правоотношений с точки зрения трудового законодательства, разъяснений Роструда и (или) Минтруда, судебной практики. Имеются ли нарушения прав Слепакова? Предложите варианты решения трудово-правовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя их правовые последствия. В случае выявления нарушений в действиях работодателя, разъясните Слепакову способы защиты нарушенного права. Определите алгоритм действий работодателя, желающего уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания.*

*Примерный образец выполнения задания:*

Согласно ст. 22 и 132 Трудового кодекса Российской Федерации, за одинаковую выполняемую работу, одинаковую должность работники получают соответственно равную заработанную плату, несмотря на наличие или отсутствие испытания. Исходя из данных положений и для принятия наиболее верного решения по данной задаче стоит выяснить несколько важных вопросов:

1. 2% от выручки по заключенным сделкам является частью оклада или же закреплены в трудовом договоре и локальных нормативных актах как стимулирующие выплаты за выполнение каких-либо показателей (в данном случае сделки).

2. Было ли предусмотрено в трудовом договоре, что после успешного прохождения испытания у работника увеличиться заработанная плата?

3. менеджеры на испытании имеют ли иное название должности, а также сокращена ли у них трудовая функция по сравнению с менеджерами, прошедшими испытание?

Итак, согласно ч.4 ст. 129 ТК РФ оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Согласно ч.2 ст. 135 ТК РФ система оплаты труда, действующая в организации, устанавливается в локальном акте организации либо коллективном договоре, а также отражается в штатном расписании. Также обратившись к ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре в обязательном порядке указываются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Кроме того, в трудовом договоре указывается и трудовая функция работника. Что же касается премиальных выплат, то в силу разъяснений Минтруда (письма от 14.02.2017 № 14 1/ООГ-1293, от 15.09.2016 № 14 1/10/В-6568) сроки осуществления работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом. Положение о премировании является локальным нормативным актом. В нем должны быть установлены показатели и условия премирования по каждой категории персонала (цех, отдел, группа и т. д.) или по каждой занимаемой должности. При этом начисление премий и их размеры должны зависеть только от степени выполнения этих показателей (условий). Соответственно, если же на испытании Слепаков успешно заключал сделки, то 2 % от их суммы ему должны были выплатить. Иной подход дискриминирует Слепакова, а любая дискриминация при определении условий оплаты труда запрещена (ст. 132 ТК РФ), поскольку понятие «оплата труда» включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе премии (ст. 129 ТК РФ). При этом, если Слепаков не выполнял данные показатели (заключение сделок), то работодатель имел право не выплачивать ему данные проценты.

Также стоит отметить, что меньший размер надбавки, выплачиваемой остальным работникам, выполняющим такую же трудовую функцию, может быть обусловлен только более низким уровнем деловых качеств работника: к примеру, способности выполнять свою трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, а также личностных качеств работника. В указанном случае под личностными качествами понимается наличие или отсутствие определенного уровня образования, опыта работы по данной

специальности, в данной отрасли (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Если работодатель открыто прописал, что на время испытания работник будет получать меньший оклад, то здесь, по мнению судов (определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 19.08.2019 № 18-КГ19-77), нарушается ст. 9 ТК РФ, поскольку данное условие трудового договора ухудшает положение работника, т.к. «не обеспечивает ему получение равной с другими работниками оплаты за труд равной ценности». Следовательно, это условие не применимо (ст.9 ТК РФ). Также некоторые суды признают неправомерным и включение в локальный акт положения, в соответствии с которым работникам в период испытания выплаты стимулирующего характера не производятся (кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 17 ноября 2010 г. по делу № 33-4947, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 19 марта 2014 г. по делу № 33-809-2014).

Соответственно, действия работодателя можно расценить как незаконные, что будет грозить ему привлечением к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

Что же касается увольнения Слепакова как не прошедшего испытание, то здесь работодателем была допущено нарушение ст. 71 ТК РФ, согласно которому при неудовлетворительном испытании работодатель должен уведомить работника не позднее чем за 3 дня о расторжении трудового договора. Поскольку работодатель уведомил Слепакова 9 июня, то по закону дата расторжения должна быть 12 июня. Однако, по мнению Верховного Суда РФ, выраженному в п. 20 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) «нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за три дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения». Таким образом, если работодатель только нарушил трехдневный срок предупреждения об увольнении, а основания увольнения Слепакова по итогам испытания были (и это не конфликт с руководством по поводу размера заработной платы), то оснований для восстановления Слепакова на работе не будет. В противном случае Слепаков имеет право обратиться в суд и потребовать восстановления на работе; в любом случае он также вправе требовать выплаты всех полагающихся денежных средств (при условии чтобы он выполнял трудовую функцию для получения премии).

Если ориентироваться на ресурс «Трудовой навигатор» портала «Онлайнинспекция.рф», действия работодателя при расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника должны быть следующими:

- ШАГ 1 Ознакомиться с требованиями по порядку прекращения трудовых отношений с работником в случае неудовлетворительного результата испытания при приеме на работу
- ШАГ 2 Определить наличие оснований для расторжения трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания
- ШАГ 3 Уведомить работника о неудовлетворительном прохождении испытания
- ШАГ 4 Издать приказ об увольнении и ознакомьте с ним работника
- ШАГ 5 Внести сведения об увольнении в трудовую книжку и личную карточку работника
- ШАГ 6 Выдать трудовую книжку работнику
- ШАГ 7 Выдать работнику документы, связанные с работой
- ШАГ 8 Произвести выплаты работнику

*Рекомендации при выполнении задания:* при выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение.

При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции (при этом особое внимание необходимо уделить правовым позициям Конституционного Суда и Верховного Суда РФ).

Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)), сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов.

Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

### **ЧАСТЬ 3. (не публикуется)**