

**Вопрос:** Вправе ли работодатель внести в уже заключенный (подписанный сторонами) трудовой договор условие о трехмесячном испытательном сроке, в связи с тем что данное условие ошибочно не включено в договор для новой должности в организации?

**Ответ:**

## **ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

### **ПИСЬМО**

**от 5 апреля 2021 г. N ПГ/07358-6-1**

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 12 марта 2021 г., в пределах компетенции сообщает.

Согласно [статье 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) условие испытания не относится к условиям, обязательным для включения в трудовой договор, а является его дополнительным условием.

Вместе с тем [частью первой статьи 70](#) ТК РФ установлено, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания ([часть вторая статьи 70](#) ТК РФ).

В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора ([часть вторая статьи 67](#) ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы ([часть вторая статьи 70](#) ТК РФ).

При отсутствии условия об испытании в трудовом договоре соглашение об установлении испытания в некоторых случаях может считаться достигнутым при наличии других доказательств, например приказа о приеме на работу и индивидуального плана испытания, с которыми работник был ознакомлен до начала работы (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда по делу N 33-8165/2020).

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что условие об испытании работника может быть установлено только при приеме на работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

При этом следует учесть, что условие об испытании может быть включено в трудовой договор только в результате соглашения сторон. Поэтому, например, если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник возражает против этого, то соответствующее условие не может быть установлено в трудовом договоре.

Настоящий ответ не является нормативным актом.

Начальник Правового управления  
Б.С.ГУДКО

05.04.2021