**Испытательный срок должен быть согласован с работником**

 Роструд в письме от 05.04.2021 № ПГ/07358-6-1 указывает, 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, отмечает ведомство, соответствующее условие может быть [включено в трудовой договор](https://spmag.ru/articles/trudovoy-dogovor-s-ispytatelnym-srokom) только в результате соглашения сторон. Поэтому, например, если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник возражает против этого, то данное условие не может быть установлено в трудовом договоре.

 Отмечается, что по общему правилу отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ч. 2 ст. 70 ТК РФ). Вместе с тем, в случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, то условие об испытании может быть включено в трудовой договор, если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 67 ТК РФ, ч. 2 ст. 70 ТК РФ). А 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, что следует из судебной практики, на которую ссылается ведомство в рассматриваемом письме.