Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14 апреля 2026 г. № ПГ/10079-6-1 "Правила установления испытательного срока: праздничные дни идут в зачет"

Вопрос

Об установлении испытательного срока при приеме на работу и его продолжительности.

Ответ

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 16 марта 2026 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно части первой статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Из части третьей статьи 70 ТК РФ следует, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть пятая статьи 70 ТК РФ).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (часть седьмая статьи 70 ТК РФ).

Частью третьей статьи 14 ТК РФ установлено, что сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Таким образом, в срок испытания засчитываются нерабочие праздничные дни.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления Б.С. Гудко