



Испытательный срок при приеме на работу

! Важно! Наличие в трудовом договоре условия об испытании не является обязательным. При его отсутствии в трудовом договоре работник считается принятым на работу без испытания.

Условие об испытании вносится только по соглашению сторон. Условие об испытании должно быть установлено либо в самом тексте трудового договора при его заключении, либо в отдельном соглашении сторон, если работник допущен до работы до оформления трудового договора в письменной форме.

! Важно! Запрещено устанавливать испытательный срок следующим работникам:

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования в среднем или высшем учебном заведении;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя;
- работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы;
- спортсмену, прошедшему спортивную подготовку у данного работодателя.

Конкретный срок испытания устанавливается в трудовом договоре.



! Важно! Срок испытания не может превышать:

- шести месяцев - для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций;
- двух недель - для лиц, заключивших трудовой договор на срок от двух до шести месяцев;
- трех месяцев - для остальных работников.

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

При продолжении работы по истечении испытательного срока работник считается выдержавшим испытание.

! Важно! Срок испытания не может быть продлен.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником до момента окончания испытательного срока.

Порядок увольнения работника, не прошедшего испытание:

- 1) работодатель обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;
 - 2) письменное предупреждение предъявляется работнику не позднее чем за 3 дня до расторжения трудового договора;
 - 3) работодатель обязан оформить приказ о расторжении трудового договора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
 - 4) в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении, заверенная подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек или вносится соответствующая информация об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);
 - 5) работник заверяет своей подписью все записи, внесенные в его трудовую книжку в период работы у данного работодателя (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);
 - 6) в последний день работы работнику должны быть выданы на руки:
- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя;



- справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы;
- сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования;

7) с работником производится полный расчет, в том числе компенсация за неиспользованный отпуск.