

Установление испытательного срока при приеме на работу.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность установления при приеме на работу по соглашению сторон испытательного срока для проверки соответствия работника поручаемой работе.

Законодателем установлен максимальный срок испытания, который не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Запрещается установление испытательного срока в отношении:

- избранных на должность по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- несовершеннолетних;
- лиц, получивших среднее или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения профессионального образования;
- избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- приглашенных в порядке перевода с другого предприятия по согласованию между руководителями;
- заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытательном сроке, то это значит, что работник принят на работу без испытания.

Если работодатель допустил работника к исполнению обязанностей без оформления трудового договора, условие об испытательном сроке может быть включено в договор только при оформлении отдельного соглашения до начала работы.

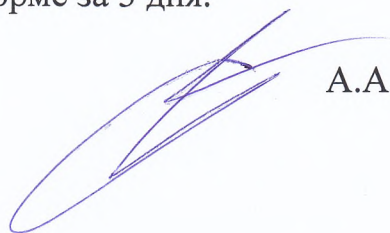
В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан не позднее чем за 3 дня до окончания испытательного срока предупредить работника в письменной форме об увольнении, указав причины, по которым считает его не выдержавшим испытание. Выходное пособие при этом не выплачивается. Решение работодателя работник вправе обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В случае, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

Заместитель прокурора района

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned to the right of the text 'Заместитель прокурора района'.

А.А. Прокопенков