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;
* сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования;

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

 **Уважаемые работодатели Северо-Байкальского района! Осуществляйте деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.**

**Уважаемые граждане! С сообщениями о фактах выплаты неофициальной заработной платы и фактах работы без оформления трудовых отношений можно обращаться по телефону горячей линии: 8 (30130) 47-322, 47-387.**

**Отдел экономики**