



В последний рабочий день работнику оформляют трудовую книжку. В нее вносят запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на нужный пункт статьи **77 ТК РФ** (п. 15 постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»).

Если срок испытания окончен, а работник продолжает работать, то он **считается прошедшим испытание**. Из этого следует, что при успешном прохождении испытательного срока работодатель не обязан специально извещать работника об этом. Хотя на практике лучше это сделать.



Использованы материалы СПС КонсультантПлюс



МУ «МУ "Центральная библиотека МОГО "Ухта"
ИМЦП
Тел.: 72-66-54
E-mail: imcp@ukhta-lib.ru
www.ukhta-lib.ru

МУ «МУ "Центральная библиотека
МОГО "Ухта"

Прием на работу с испытательным сроком

Знакомство с новым сотрудником, как правило, начинается заочно - с его резюме.



Претендент может пройти несколько этапов собеседования или профессиональное тестирование.



Даже самый кропотливый отбор не исключает риска, что новый работник все-таки не отвечает профессиональным стандартам компании.

2015 г.

Испытательный срок - кадровый инструмент, помогающий проверить, подходит ли организации новый сотрудник. Случаи расставания с некоторыми соискателями нередки. И делать это нужно строго в рамках закона.

Принимают на работу **с испытательным сроком** по взаимному соглашению сторон (ст. 70 ТК РФ).

Существует мнение, что с теми работниками, которые проходят испытание, трудовой договор заключать не нужно.

Это мнение ошибочно.



Если для сотрудника предусмотрен испытательный срок, то это условие должно быть прописано в **трудовом договоре** (ст.57 ТК РФ).

Испытательный срок нельзя устанавливать приказом по организации, даже с согласия работника. Он должен быть оговорен строго в трудовом договоре (ст.70 ТК РФ).

Запись о приеме на работу следует внести в **трудовую книжку** работника. Но о том, что человек принят с испытательным сроком, в трудовой книжке не пишут (п.3.1).

Испытательный срок не может превышать **трех месяцев**.

Если вы берете на работу руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера или его заме-

стителей, руководителя обособленного структурного подразделения организации, срок испытания может достигать **полугода**.

При заключении **трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев** испытание не может превышать **2 недель**.

В законодательстве нет прямого указания на то, что испытательный срок, установленный при приеме на работу, можно сократить. Однако компания может прервать срок испытания и расторгнуть трудовой договор, если сотрудник ей не подходит, предупредив его об этом за три дня (ст.71 ТК РФ). А также может досрочно решить, что работник выдержал испытание.

Если не компания, а сам сотрудник, находясь на испытательном сроке, примет решение расстаться досрочно, то в этом случае он имеет право прекратить работу по собственному желанию, письменно уведомив об этом администрацию не за две недели, а всего лишь за три дня до окончания работы (абз.4 ст.71 ТК РФ).

Возможность продлить сотруднику испытательный срок ТК не предусмотрена, даже по соглашению сторон.

Если в процессе испытания вы приняли решение **не продолжать** трудовые отношения с работником, то не позднее, чем **за три дня** до увольнения необходимо письменно сообщить человеку об этом и вручить ему уведомление (в документе нужно изложить конкретные причины увольнения), на котором уволенный сотрудник должен поставить **подпись, дату вручения и расписку в получении**.

Важно! Во время испытательного срока работник имеет те же права, что и остальные работники организации. Период испытательного срока включается в трудовой стаж и учитывается при расчете ежегодного оплачиваемого отпуска.

