**Испытательный срок в трудовом договоре**

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. Условие об испытании вносится только по соглашению сторон. Наличие в трудовом договоре условия об испытании не является обязательным. При его отсутствии в трудовом договоре работник считается принятым на работу без испытания.

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 так же устанавливается в трудовом договоре.

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.

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:

• работодатель обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;

• письменное предупреждение предъявляется работнику не позднее, чем за 3 дня до расторжения трудового договора;

• работодатель обязан оформить приказ о расторжении трудового договора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

• в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении, заверенная подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;

• работник заверяет своей подписью все записи, внесенные в его трудовую книжку в период работы у данного работодателя;

• в последний день работы работнику должна быть выдана на руки трудовая книжка;

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

Начальник Печорского отдела

– главный государственный инспектор труда

(по правовым вопросам) Л.Ю. Тимшина