30.11.2021

# Прокуратура разъясняет

## [Испытательный срок при приеме на работу](http://www.andropovskiy.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=8457:ispytatelnyj-srok-pri-prieme-na-rabotu&catid=149:prokuror-raz-yasnyaet&Itemid=566&lang=ru)

По соглашению сторон в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой работе.

 Право оценки результатов испытания работника принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить профессиональные и деловые качества работника и принять решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с данным работником. Конкретные критерии, по которым работодатель оценивает результат испытательного срока, трудовое законодательство не определяет.

 В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
Срок испытания ограничен законом и срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
 Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, если работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.
 Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

Заместитель прокурора Кировского района

юрист 1 класса И.А. Карабашев