**Испытательный срок при приеме на работу**

Согласно ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон – работника и работодателя, в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В случае если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2  
ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Максимальная продолжительность испытательного срока – 3 месяца. Для руководителя и главного бухгалтера организации, их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении договора на срок  
от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель. Продлить испытательный срок нельзя, но при этом в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытательный срок нельзя устанавливать:

–беременным и женщинам с детьми до 1,5 лет,

–работникам до 18 лет,

– при переводе,

– при заключении договора на срок до 2 месяцев,

– лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые поступающим на работу  
по специальности в первый год после учебы со дня получения профессионального образования соответствующего уровня,

– лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

– лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу,

– иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (например, успешно завершившим ученичество и заключающим трудовой договор  
с работодателем, у которого они проходили обучение, гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, лицам, воспитывающим без матери детей в возрасте до полутора лет, в отдельных случаях – лицам, назначаемым на должности гражданской службы и должности сотрудников органов внутренних дел).

Критериями успешного прохождения испытания являются качественное и своевременное выполнение работником трудовой функции, предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией, исполнение распоряжений непосредственного руководителя, локальных нормативных актов, соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда и техники безопасности.

До окончания или по результатам испытательного срока работника можно уволить по специальному основанию – в связи с неудовлетворительным прохождением испытания. Уведомление об этом вручается работнику под роспись не позднее чем за 3 дня до увольнения   
(ст. 71 ТК РФ).

Работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию во время испытания, должен отработать только 3 дня. В остальном такое увольнение проходит в общем порядке (ст. 71 ТК РФ).

Окончание испытательного срока определяется в соответствии с общим порядком исчисления сроков, установленным ст. 14 ТК РФ. Датой его окончания считается та же дата календарного периода (года, месяца), с которой он начал течь. При этом если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день.