

«СОБЛАСОВАНО»

Председатель профкома

З.К. Гаджиева

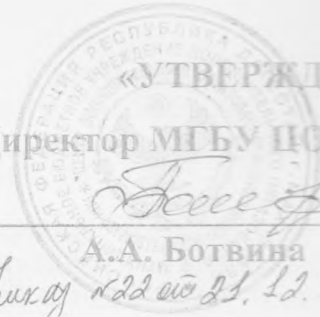


«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МГБУ ЦО ДО

А.А. Ботвина

Апрель 2016 г. 21.12.2016 г.



**Положение**  
**«Об испытательном сроке»**  
**«Центра дополнительного образования»**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, со ст. 70, 71 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 1.2. Положение составлено в целях упорядочения порядка прохождения испытательного срока и установления правил оформления результатов испытания.
- 1.3. Положение для решения задач по правильному документированию трудовых отношений и по их расторжению в период испытательного срока.
- 1.4. Ответственность за соблюдением норм данного Положения возлагается на работодателя.

**II. Порядок установления испытательного срока  
при приеме на работу.**

- 2.1. Условия об испытательном сроке указываются в трудовом договоре работника и в приказе о приеме на работу.
- 2.2. Испытание при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе является одним из дополнительных условий трудового договора.
- 2.2. Испытательный срок устанавливается для педагогов дополнительного образования и тех персонала – три месяца. Для руководителя организации, заместителя, главного бухгалтера – шесть месяцев.
- 2.3. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принимается на работу без испытательного срока.
- 2.4. В период испытания на работника полностью распространяются законы, акты положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 2.5. В период испытательного срока обязан подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, он имеет право на выплату заработной платы в полном объеме, на пособие по временной нетрудоспособности, и др. социальные выплаты.
- 2.6. Работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором с работником в период испытательного срока, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному Трудовым кодексом основанию с соблюдением всех установленных условий.
- 2.7. Если работник, принятый с испытательным сроком, подлежит увольнению с работы до истечения срока испытания в связи с сокращением численности или штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников, увольняемых по этому основанию
- 2.8. Часть 4 статьи 70 Трудового кодекса определяет категория лиц, для которых не может быть установлен испытательный срок при приеме на работу:
- беременные женщины;
  - лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответственной должности, проведенному в порядке. Установленном законом;
  - лиц, не достигшим возраста восемнадцати лет;
  - лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
  - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;

### **III. Порядок прохождения испытательного срока.**

- 3.1. Испытательный срок начинается с первого рабочего дня. В соответствии с ч. 6 ст. 70 Трудового кодекса в испытательный срок не засчитываются все периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.
- 3.2. При приеме на работу работник, отвечающий за кадровое делопроизводство, знакомит нового сотрудника со стандартном должности, формирует конкретные служебные задания.
- 3.3. В период испытательного срока работник выполняет порученную работу, предусмотренную стандартом должности.
- 3.4. За нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение.

#### **IV. Порядок подведения итогов работы в период испытательного срока.**

- 4.1. За две недели до окончания испытательного срока работодатель делает выводы о результатах испытания.
- 4.2. Заключение о результатах работы сотрудника в период испытательного срока передаются секретарю учебной части не позднее чем за пять дней до окончания испытания.
- 4.3. Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока установленного для испытания. Приняв результаты испытания неудовлетворительными, Работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор.

#### **V. Порядок расторжения трудовых отношений по неудовлетворительным результатам испытания.**

- 5.1. О расторжении с Работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания Работодатель обязан предупредив его не менее чем за 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытания (п. 1, ст. 71 ТК РФ).
- 5.2. Секретарь учебной части на основании Заключения, информирует Работника о принятом решении в форме письменного Уведомления о результатах испытания.
- 5.3. С Работником, не выдержавшим испытания, трудовой договор прекращается на основании ч.2 ст. 71 ТК РФ без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- 5.4. Если принятый с испытательным сроком Работник в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно за 3 дня. Основанием прекращения трудового договора в этом случае будет собственное желание работника.
- 5.5. Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (с. 80 ТК РФ).
- 5.6. По истечении испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.