**Что такое испытательный срок при трудоустройстве?**

Статьёй 70 Трудового Кодекса РФ предусмотрена возможность установления испытательного срока при приёме на работу.

Такое условие может быть предусмотрено по соглашению сторон при заключении трудового договора.

Если при заключении трудового договора данное условие отсутствует, то работник принят на работу без испытательного срока.

 Установление испытательного срока при приёме на работу запрещается в отношении:

 лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

 заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

 избранных по конкурсу;

 беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

 лиц, получивших среднее профессиональное, высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования;

 избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

 приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями;

 Испытательный срок не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

 В срок испытания не засчитываются периоды, когда он работник отсутствовал на работе, в том числе период временной нетрудоспособности и др. (ст. 70 ТК РФ).

 В случае истечения испытательного срока работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

 Однако при неудовлетворительном результате испытания работодатель предварительно не позднее, чем за три дня предупредив работника в письменной форме с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор.

Вместе с тем, такое решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).