

СОГЛАСОВАНО

Председателем ППО

МБДОУ № 53 г.Салавата

 Н.Е.Асфандиярова

Протокол № 3 от «16» 08.21г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ № 53 г.Салавата

 А.А.Сергеева

Приказ № 84 от «16» 08.21г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о прохождении испытательного срока работником при приеме на
работу в**

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад общеразвивающего вида № 53»

городского округа город Салават Республики Башкортостан

г.Салават, 2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему деятельности непосредственно в рабочей обстановке.

1.2. Срок испытания не может превышать более трех месяцев.

1.3. Продолжительность испытательного срока указывается в приказе о приеме на работу и в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре с работником условия об испытании означает, что работник принят без испытания (ст.70 ТК РФ).

1.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев. - иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

1.5. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

1.6. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине (ст.70 ТК.РФ)

2. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИ ИСПЫТАНИЯ

2.1. При оформлении на работу работодатель знакомит нового сотрудника под подпись с внутренними локальными нормативными актами.

2.2. В течение дня зачисления сотрудника на работу руководитель проводит инструктаж по ОТ при приеме на работу и инструктаж на рабочем месте с последующей стажировкой не менее одного дня.

- 2.3.** Руководитель знакомит работника с положением об испытательном сроке и соответствующей должностной инструкцией.
- 2.4.** Работник ставит подпись под должностной инструкцией: подпись удостоверяет, что сотрудник ознакомился с должностной инструкцией, согласен и готов выполнять перечисленные функциональные обязанности.
- 2.5.** Руководитель назначает куратора (сотрудника, проработавшего на предприятии не менее полгода), который знакомит нового работника с планом работы на время испытания; который включает в себя наименование работ, срок их выполнения и конкретный результат, которого должен достичь работник.
- 2.6.** План работы вновь принятого работника утверждается руководителем и подписывается работником.
- 2.7.** За две недели до окончания испытательного срока руководитель и работник обсуждают соответствие поставленных целей (плана работ) конкретным достигнутым результатам.
- 2.8.** Куратор пишет аналитическую записку о результатах, достигнутых работником за период испытания.
- 2.9.** Руководитель на основании аналитической записки дает заключение «прошел испытание» или «не прошел испытание». Заключение о прохождении испытательного срока и рекомендации даются не позднее чем за неделю до окончания испытания работника.

3. РЕЗУЛЬТАТ ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАНИЯ

- 3.1.** При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, 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.
- 3.2.** При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего органа и без выплаты выходного пособия.
- 3.3.** Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- 3.4.** Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

- 2.4. Работник ставит подпись под должностной инструкцией: подпись удостоверяет, что сотрудник ознакомился с должностной инструкцией, согласен и готов выполнять перечисленные функциональные обязанности.
- 2.5. Руководитель назначает куратора (сотрудника, проработавшего на предприятии не менее полгода), который знакомит нового работника с планом работы на время испытания; который включает в себя наименование работ, срок их выполнения и конкретный результат, которого должен достичь работник.
- 2.6. План работы вновь принятого работника утверждается руководителем и подписывается работником.
- 2.7. За две недели до окончания испытательного срока руководитель и работник обсуждают соответствие поставленных целей (плана работ) конкретным достигнутым результатам.
- 2.8. Куратор пишет аналитическую записку о результатах, достигнутых работником за период испытания.
- 2.9. Руководитель на основании аналитической записки дает заключение «прошел испытание» или «не прошел испытание». Заключение о прохождении испытательного срока и рекомендации даются не позднее чем за неделю до окончания испытания работника.

3. РЕЗУЛЬТАТ ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАНИЯ

- 3.1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, 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.
- 3.2. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего органа и без выплаты выходного пособия.
- 3.3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- 3.4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Принято на общем собрании работников

Протокол № 2 от 20.08.2012

лист 2

remind

Верно  А.А.Сергеева

