

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

« Батыревская средняя общеобразовательная школа №1»

Батыревского района Чувашской Республики

СОГЛАСОВАНО

Решение Управляющего совета
протокол № 2 от 30.01.2019 года

СОГЛАСОВАНО

Решение Педагогического
совета, протокол № 6
от «30» января 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ
«Батыревская СОШ №1» Батыревского
района Чувашской Республики от
01.02.2019 г. № 11-од.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке прохождения испытательного срока при приеме на работу

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке прохождения испытания при приеме на работу (далее - Положение, испытание) устанавливает порядок, условия установления и прохождения испытания, критерии успешного прохождения или неудовлетворительного результата испытания.

1.2. Положение распространяется на всех работников, которым в соответствии с действующим трудовым законодательством установлено испытание.

1.3. Испытание может устанавливаться по соглашению сторон при заключении трудового договора (ч. 1 ст. 70 ТК РФ).

1.4. Цель испытания - проверить, соответствует ли работник поручаемой ему работе.

1.5. Испытание считается установленным:

- если соответствующее условие указано в оформленном в письменном виде трудовом договоре;

- если работник фактически допущен к работе без оформления договора, но до начала работы стороны заключили отдельное соглашение об установлении испытания. На основании заключенного соглашения условие об испытании вносится в трудовой договор.

1.6. Прием на работу оформляется приказом, который издается на основании заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). Условие об установлении испытания отражается в приказе.

1.6.1. Не допускается включение условия об испытании в приказ, если трудовой договор не содержит аналогичного условия (ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

1.7. Отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что работник принят на работу без испытания (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

1.8. Испытание не устанавливается в отношении следующих лиц: - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, который установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (абз. 2 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет (абз. 4 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, если такие лица впервые поступают на работу по специальности в течение одного года с момента окончания обучения (абз. 5 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями (абз. 7 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (абз. 8 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- лиц, успешно завершивших ученичество, если они заключают трудовой договор с работодателем, по договору с которым проходили обучение (ч. 1 ст. 207 ТК РФ).

1.9. Продолжительность испытания, устанавливаемого работникам, зависит от срока, на который заключен трудовой договор, и от категории работников.

1.9.1. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Исключение составляют (ч. 5 ст. 70 ТК РФ):

- заместители руководителя организации;

- руководители филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений. Для указанных категорий работников продолжительность испытания может составлять до шести месяцев.

1.9.2. Если трудовой договор заключен на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

1.10. В срок испытания не включаются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.11. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов.

1.12. При неудовлетворительном результате испытания увольнение работника производится по инициативе администрации школы без согласования с профсоюзным органом и без выплаты выходного пособия, с формулировкой «как не выдержавший испытание» (ст. 71 ТК РФ).

1.13. Если испытательный срок истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. Последующее расторжение трудового договора производится только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

2. Порядок прохождения испытания

2. В первый день по выходе вновь принятого работника на работу непосредственный руководитель:

2.1. Проводит беседу информационного характера об условиях профессиональной деятельности (Приложение 5);

2.2. Знакомит нового работника с должностной инструкцией. Работник удостоверяет своей подписью, что ознакомлен с должностной инструкцией, согласен выполнять перечисленные в ней функциональные обязанности. Должностная инструкция выдается работнику. Подписанный сотрудником экземпляр остается у непосредственного начальника;

2.3. Знакомит работника с локальными актами, регламентирующими деятельность школы и деятельность работника.

2.4. Назначает наставника – наиболее квалифицированного работника школы и утверждает состав комиссии по оценке результатов испытательного срока;

2.5. Если испытательный срок установлен работнику, принятому на должность заместителя директора, то куратором может быть назначен наиболее квалифицированный работник школы или иной вышестоящий руководитель – директор школы.

2.6. Организация прохождения испытательного срока.

2.7. Наставник с новым работником в течение первых трех дней по выходе на работу составляют план работы согласно должностной инструкции на срок испытательного срока. План работы нового работника согласуется с директором школы.

2.8. Комиссия по оценке результатов испытательного срока согласно графику, согласованному с работником, наблюдает за его работой, посещает учебные занятия, иные мероприятия в рамках должностных обязанностей работника. После каждого мероприятия проводит встречи с работником и обсуждают соответствие конкретных достигнутых результатов поставленным целям (плану работ).

2.9. Не позднее, чем за семь дней до окончания испытательного срока наставник составляет отчет о результатах, достигнутых работником за испытательный срок и дает заключение «испытание прошел» или «испытание не прошел». Заключение предоставляется комиссии.

2.10. Не позднее, чем за 5 дней до окончания испытательного срока комиссия по оценке результатов испытательного срока, наставник и работник обсуждают соответствие конкретных достигнутых результатов, достигнутых работником за этап прохождения испытания, и дает заключение «признать результаты испытания при приеме на работу удовлетворительными» или «признать результаты испытания при приеме на работу неудовлетворительными». В случае признания результатов испытания при приеме на работу неудовлетворительными комиссия дает рекомендации работодателю о расторжении трудового договора, оформив решение протоколно. Заключение передается директору школы для дальнейшей работы не позднее, чем за 5 дней до окончания испытательного срока.

3. Результат испытания

3.1. Работник считается выдержавшим испытание, если срок испытания истек, а работник продолжает работу (ч. 3 ст. 71 ТК РФ).

3.1.1. Расторжение трудового договора после окончания испытания допускается только на общих основаниях (ч. 3 ст. 71 ТК РФ).

3.2. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, если в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

3.2.1. В период испытания работник обязан предупредить работодателя в письменной форме о расторжении трудового договора по собственному желанию за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

3.3. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником (ч. 2 ст. 71 ТК РФ).

3.3.1. Уведомление работника о расторжении трудового договора подписывает директор.

3.3.2. Предупреждение об увольнении с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание, вручается работнику под подпись не позднее чем за три дня.

3.3.3. После предупреждения работника, но не позднее последнего дня срока испытания издается приказ о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, который объявляется работнику под подпись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ).

3.3.4. В последний день работы работнику выдается трудовая книжка и полный расчет при увольнении (плата за фактически отработанное время, денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, и др.) (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

3.4. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.