

ПРИНЯТО  
общим собранием работников  
(протокол № 1 от 31 мая 2024 г.)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора от 28.06.2024 г. № 64

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

**в Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа «Юпитер» по настольному теннису» города Челябинска**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Положение о порядке прохождения испытательного срока при приеме на работу в МБУ ДО СШ «Юпитер» по настольному теннису г. Челябинска (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ).

1.2. Испытательный срок является последним этапом оценки профессиональной пригодности кандидата на вакантное место.

1.3. Целью испытательного срока является проверка соответствия специалиста поручаемой ему деятельности непосредственно в рабочей обстановке.

1.4. Испытательный срок имеет продолжительность не более трех месяцев.

1.5. Испытательный срок не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя;

– 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, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев.

1.6. Продолжительность испытательного срока указывается в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу (ст. 68, 70 ТК РФ).

1.7. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам (ст. 70 ТК РФ).

### **II. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА**

2.1. Заместитель директора Учреждения в течение первого рабочего дня нового работника составляет план работы согласно его трудового договора. План включает в себя наименование и объем работ, планируемый результат и критерии оценки результата. Задания, установленные в плане, не должны выходить за рамки подписанного трудового договора.

2.2. План работы подписывается директором и работником (в двух экземплярах).

2.3. В период испытательного срока работник выполняет порученную работу, предусмотренную трудовым договором и планом работы. В период испытательного срока работник трудится в режиме и в порядке, предусмотренных условиями трудового договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Не позднее, чем за месяц до окончания испытательного срока, директор, заместитель директора Учреждения и работник обсуждают соответствие конкретных достигнутых результатов плану работ.

2.5. Не позднее, чем за 7 дней до окончания испытательного срока, директор, заместитель директора и работник обсуждают соответствие конкретных достигнутых результатов плану работ.

2.6. Не позднее, чем за 6 дней до окончания испытательного срока заместитель директора составляет информационно-аналитическую записку о результатах, достигнутых работником за испытательный срок и дает заключение «прошел испытания» или «испытания не прошел». Информационно-аналитическая записка и заключение передается директору для дальнейшей работы.

2.7. Оригиналы плана прохождения испытательного срока и информационно-аналитическая записка хранятся в личном деле работника.

### **III. ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ 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 до окончания срока испытания. При этом работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

3.2. При неудовлетворительном результате испытания увольнение работника производится по инициативе администрации Учреждения без выплаты выходного пособия, с формулировкой «как не выдержавший испытание» (ст. 71 ТК РФ).

3.3. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

3.4. Если срок испытания истек, а сотрудник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. Последующее расторжение трудового договора допускается только на общем основании (ст. 71 ТК РФ).

### **IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Настоящее Положение принимается на заседании общего собрания работников Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

4.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, вступает в силу с даты его утверждения приказом директора Учреждения и действует бессрочно.