**№15(1002) 1 марта 2021г.**

ШАПКИНСКИЙ ВЕСТНИК

**Официальное издание органов местного самоуправления**

**Шапкинского сельсовета**

Испытательный срок при приеме на работу.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) испытание при приеме на работу устанавливается по соглашению сторон для проверки соответствия, работника поручаемой работе.

Условие об испытательном сроке может быть включено в трудовом договоре при его заключении. Соответственно, если такое условие в трудовом договоре отсутствует, это означает, что работник принят на работу без испытания. Добавить условие об испытании после заключения сторонами трудового договора нельзя.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

**Трудовой кодекс запрещает устанавливать испытательный срок следующим категориям работников (ч.4 ст. 70, ч.1 ст. 207 ТК РФ):**

**1.** лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

**3.** лиц, не достигших возраста 18 лет;

**4.** 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;

**5.** лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

**6.** лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

**7.** лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Помимо ТК РФ запрет на установление испытательного срока может быть установлен иными федеральными законами и даже коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

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.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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.

За не оформление трудового договора с работником, находящимся на испытательном сроке, предусмотрена юридическая ответственность работодателя:

* в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП предусмотрен штраф за неофициальное трудоустройство на должностных лиц и на индивидуальных предпринимателей в размере от 1 000 до 5 000 рублей, для организаций от 30 000 до 50 000 рублей;
* по ст. 123 НК РФ за невыполнение налоговым агентом обязанности по удержанию и перечислению налогов — взыскание штрафа в размере 20 процентов от суммы, подлежащей перечислению в бюджет;
* по ст. 199.1 УК РФ неисполнение в личных интересах обязанностей [налогового](consultantplus://offline/ref=8B460FA117951F40118F32E43AB510CA91E887A81CB02B9761E75F40C16993A0E063A4A8657B3F741DA54A11051E73798B8E703F2F82F101O2rFD) агента по исчислению, удержанию или перечислению налогов и (или) [сборов](consultantplus://offline/ref=8B460FA117951F40118F32E43AB510CA91EE8CA71CB02B9761E75F40C16993A0E063A4AA677D377C4DFF5A154C4978658D926E3F3182OFr0D) предусмотрен штраф в размере от 100 000 до 300 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

**Уважаемые граждане, в случае имеющейся у Вас информации по факту осуществления трудовой деятельности без оформления трудовых отношений, просьба обращаться по телефонам «Горячей линии»:**

**- 8(39195)2-80-11- администрация Енисейского района;**

**- 8(39145)5-37-73 - Управление Пенсионного Фонда Российской Федерации (государственное учреждение) в г. Лесосибирске Красноярского края (межрайонное);**

**- 8(39145)5-26-33 - Межрайонная инспекция ФНС России №9 по Красноярскому краю.**

**Отпечатано в администрации Шапкинского сельсовета на персональном компьютере по адресу: Россия, Красноярский край, Енисейский район, п. Шапкино, ул. Центральная, 26, тел. 70-285 Распространяется бесплатно. Тираж 10 экз.**