

Обсуждено и принято
Педагогическим советом
ГБОУ «Санаторная школа-
интернат № 9 г.о. Самара»
Протокол № 1 от 29.08.2019г.

Утверждаю
приказом директора ГБОУ «Санаторная
школа-интернат № 9 г. о. Самара»
Т.Ю. Сафиуллина
Приказ от 2.09.2019г. № 122-о/д



Принято
с Советом Образовательного учреждения
Протокол № 1 от 30.08.2019г.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель ПК
_____ Е.А. Митичкина
Протокол № 1 от 30.08.2019г.

**Положение о порядке прохождения
испытания при приеме на работу в
ГБОУ «Санаторная школа-интернат №9 г.о.Самара»**

1. Общие положения

1.1. Целью испытания при приеме на работу в ГБОУ «Санаторная школа-интернат №9 г.о.Самара» является проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

1.2. Испытательный срок устанавливается по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев. Для заместителей директора, главного бухгалтера испытательный срок не может превышать шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

1.3. Продолжительность испытательного срока указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (ст. 70 ТК РФ).

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

1.5. 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, содержащими нормы трудового права;

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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2. Порядок прохождения испытания работников, за исключением заместителей директора и главного бухгалтера

2.1. В течение недели после приема на работу непосредственный руководитель вместе с вновь принятым работником составляют план работы на время испытания; план включает в себя наименование работ, срок их выполнения и конкретный результат, которого должен достичь работник. В

случае невозможности составления плана работ на весь период испытания допускается разработка планов на меньший период – неделю, месяц.

2.2. В случае, когда план работ составляется на неделю или месяц, работник обязан в последний день указанного срока представить непосредственному руководителю письменный отчет о проделанной работе с указанием достигнутых результатов и (или) причин невыполнения установленного плана работ (не достижения поставленных целей). Если план работ установлен на весь период испытания, работник представляет отчет о проделанной работе не позднее чем за две недели до окончания испытательного срока. Непосредственный руководитель вправе потребовать представления отчета ранее установленных настоящим пунктом сроков.

2.3. За две недели до окончания испытательного срока непосредственный руководитель и работник обсуждают соответствие поставленных целей (плана работ) конкретным достигнутым результатам.

2.4. Непосредственный руководитель пишет аналитическую записку о результатах, достигнутых работником за период испытания, дает заключение “прошел испытание” или “не прошел испытание”, представляет рекомендации о возможном повышении квалификации, зачислении работника в кадровый резерв.

2.5. Заключение о прохождении испытательного срока и рекомендации поступают к директору и специалисту отдела кадров не позднее чем за неделю до окончания испытания работника.

3. Прохождение испытания заместителей директора, главного бухгалтера

3.1. В течение недели после приема на работу директором может быть составлен план работы на неделю, месяц (до истечения срока испытания);

план включает в себя наименование работ, срок их выполнения и конкретный результат, которого должен достичь работник. В случае не написания руководителем плана работы директор вправе издавать отдельные приказы по выполнению объема работы с указанием ответственного лица и сроками выполнения.

3.2. Решение о прохождении или не прохождении работником испытания принимается директором.

3.3. Увольнение как непрошедшего испытательный срок может быть осуществлено по одной из следующих причин:

- дисциплинарные нарушения – приход на работу в нетрезвом состоянии или под воздействием наркотических веществ, несоблюдение рабочего графика, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, не вход на работу в рабочий день.
- некачественное выполнение обязанностей – нарушение образовательного процесса (деятельности учреждения), снижения показателей, несоответствующее обращение с участниками образовательных отношений.
- несвоевременное выполнение поручений, если это препятствует нормализации рабочего процесса.

4. Результат прохождения испытания

4.1. 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 (ст. 71 ТК РФ).

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

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

4.4. 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.