Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность установления при приеме на работу по соглашению сторон испытательного срока для определения деловых и профессиональных качеств работника.

Максимальный срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Запрещено установление испытательного срока для:

- избранных на должность по конкурсу;

- беременных женщин и женщин,

- несовершеннолетних;

- лиц, получивших среднее или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения профессионального образования;

- избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- приглашенных в порядке перевода с другого предприятия по согласованию между руководителями;

- заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Если работодатель допустил работника к исполнению обязанностей без оформления трудового договора, условие об испытательном сроке может быть включено в договор только при оформлении отдельного соглашения до начала работы.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан не позднее чем за 3 дня до окончания испытательного срока предупредить работника в письменной форме об увольнении, указав причины, по которым считает его не прошедшим испытание.

Приказ об увольнении в данном случае должен быть издан до окончания срока испытания. Выходное пособие при этом не выплачивается. В противном случае работник считается выдержавшим испытание и подлежит увольнению на общих основаниях, установленных [ст. 77](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-77) Трудовым кодексом РФ.

При несогласии с увольнением заявление о восстановлении на работе,в силу [ст. 392](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-392) Трудового кодекса РФ, должно быть подано в суд не позднее одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.