# Что такое испытание при приеме на работу?

[Статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-70) устанавливает, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/) обязывает работодателя заключить трудовой договор. В случае неисполнения указанной обязанности, трудовое законодательство признает трудовые отношения, которые возникают по факту допуска работника к исполнению трудовых обязанностей, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. Если в трудовом договоре отсутствуют условия об испытании, то работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются все положения [Трудового кодекса](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/) и иных нормативных документов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, в том числе положения об оплате труда. Срок испытания не может превышать три месяца, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шесть 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 этом расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия, но с выплатой заработной платы за отработанное время. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Право расторгнуть трудовой договор в период либо по окончании испытательного срока есть также у работника, если предложенная работа не является для него подходящей. В данном случае трудовой договор расторгается по собственному желанию, работнику необходимо предупредить об этом работодателя в письменной форме за три дня.