Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования " Алтайский госусдарственный институт культуры"

Факультет художественного торчества

Кафедра театральной режиссуры и актреского мастерства

Реферат

Тема: " Испытание при приеме на работу"

Выполнила:

Аксенова Ю.А

студентка 3 курса

АДТ-178

Барнаул 2020

*Введение*

*Глава 1. Порядок заключения трудового договора*

*Прием на работу*

*Глава 2. Понятие испытания при приёме на работу*

*2.1 Испытание при приеме на работу*

*2.2 Когда испытательный срок не устанавливается*

*2.3 Сроки испытания*

*2.4 Неудовлетворительный результат испытания*

*Заключение*

*Список литературы*

*Введение*

Статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) устанавливает следующую правовую норму: «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 от 30. 12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22. 11.2011, с изм. от 15. 12.2011). Таким образом, главной и единственной целью испытания при приеме на работу является выявление соответствия профессиональной подготовки и деловых качеств работника требованиям должности.

Несмотря на то, что данное положение не является чем-то новым в отечественном трудовом законодательстве (Кодекс законов о труде, обычно именуемый просто «КЗоТ», также содержал эту норму), данная тема является весьма актуальной, так как практика применения указанного положения вызывает немало вопросов, как со стороны работодателей, так и со стороны потенциальных сотрудников. Между тем, прохождение испытания при приеме на работу — это прекрасная, урегулированная законом возможность для каждой из вышеупомянутых сторон трудового правоотношения выяснить, насколько они соответствуют ожиданиям друг друга.

Цель данной работы — раскрыть понятие испытания при приёме на работу.

Задачей является выяснить, в каких случаях испытательный срок устанавливается, а в каких — не устанавливается, а также установить каковы сроки испытаний.

Для того, чтобы в полной мере раскрыть указанную тему, вначале рассмотрим порядок заключения трудового договор.

**Глава 1. Порядок заключения трудового договора**

**Прием на работу**

Порядок заключения трудового договора установлен Трудовым кодексом, предусматривающим правила приема граждан на работу. Когда мы говорим о заключении трудового договора, это одновременно означает прием работника, изменение трудового договора — это перевод работника на другую работу, прекращение трудового договора — эго одновременно увольнение работника. Таким образом, прием, перевод и увольнение относятся к работнику, а по отношению к его трудовому договору означают соответственно заключение, изменение и прекращение его.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статьёй 64 ТК РФ «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом» .

Дискриминацию надо отличать от дифференциации трудового законодательства, устанавливающей трудовые льготы или ограничения для определенных категорий, групп работников (подростков, инвалидов, женщин) или работающих в определенных условиях труда. Так, при отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка, как и всем другим гражданам, администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу этих женщин может быть обжалован в суде.

Учитывая физиологические особенности женского организма, его материнскую функцию и психофизиологические особенности неокрепшего организма подростков, трудовое законодательство запрещает в интересах их здоровья принимать женщин и несовершеннолетних (до 18 лет) на работы с вредными, тяжелыми и опасными условиями, включенные в специальные перечни. Подростка нельзя также принимать на материально-ответственные должности (кассиром, продавцом и др.), заключать с ним письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные ему ценности. Инвалид принимается с учетом медицинского предписания о его работе (с неполным рабочим временем, без сверхурочных и сменных работ и т. д.).

Прием производится с 16 лет (ст. 63 ТК РФ). Но в случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. И эта формулировка без ее подкрепления нормой об ответственности за не — оформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для не заключения письменного трудового договора. Нет нормы об ответственности за подобные действия (к сожалению) в Кодексе, а она очень необходима.

Работнику, приглашенному с другого производства по согласованию между руководителями старого и нового места работы, не может быть отказано в заключении трудового договора. Отказ может быть оспорен в суде как необоснованный. В некоторых случаях заключению трудового договора должен предшествовать еще какой-то акт. Так, инвалид, принимаемый по квоте, должен иметь от службы занятости направление по квоте и медицинскую справку о его трудовой рекомендации. Лица, принимаемые по конкурсу или на выборные должности, должны быть избраны по конкурсу или выборам. Для определенных видов труда и категорий трудящихся до заключения трудового договора надо пройти медицинский осмотр (например, подросткам до 18 лет и лицам, принимаемым на работы с вредными и тяжелыми условиями труда): в детские учреждения, больницы, учреждения общественного питания (повара, официанты), пищевые торговые учреждения. Некоторые лица после заключения трудового договора должны быть утверждены в данной должности (например, распорядители кредитов). Руководители государственных предприятий принимаются по контракту сроком на 5 лет, и условия контракта должны быть согласованы с соответствующим трудовым коллективом.

Трудовое законодательство устанавливает ряд случаев, когда работодатель обязан возобновить ранее существовавшие трудовые отношения с работником:

по просьбе работника в районах Крайнего Севера и приравниваемых к ним мест по истечении срока договора, если нет сокращения штата или численности работников, новый договор может быть заключен как на новый срок, так и на неопределенный;

предоставление работникам, избранным на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборной работы прежней работы (должности), а при ее отсутствии — другой равноценной работы (должности) с согласия работника;

то же и для депутата;

бывшему работнику, незаконно осужденному (и поэтому уволенному), а также работнику ликвидированного федерального государственного предприятия, если на его базе создан казенный завод.

При приеме на работу гражданин должен предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву — военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста — еще и права на вождение определенного типа машины, локомотива. Инвалид дополнительно представляет трудовую рекомендацию МСЭК. Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (домохозяйка, учащийся и т. д.). Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются).

Глава 10 ТК РФ, посвященная заключению трудового договора, подробно регламентирует прием на работу. Так, ст. 64, запрещая необоснованный отказ (не по деловым качествам), добавляет: «за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом». Далее в статье предусмотрено, что по требованию лица, которому отказано в приеме, работодатель обязан указать причину отказа в письменной форме (но не указано, несет ли работодатель при нарушении этого правила какую-либо ответственность). Далее предусмотрено, что отказ можно обжаловать в суд.

С каждым годом увеличивается число трудовых договоров с условием об испытании. Рынок труда дает возможность быть более требовательным к приему на работу. Чтобы застраховать себя от ошибок в подборе кадров, работодатель стремится проверить квалификацию работника не только по представленным документам, но и по фактической работе. С этой целью работнику предлагают заключить трудовой договор с условием об испытании. Если результаты испытания будут неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке, т. е. без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Условие об испытании устанавливается по соглашению сторон. Это означает, что такое условие должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Ранее существовала иная практика. Если было достигнуто соглашение сторон об испытании, то условие об испытании указывалось в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В настоящее время законодатель не считает достаточным издание такого приказа. Последний лишь оформляет прием на работу, в основе которого лежит трудовой договор. Решающим моментом, определяющим наличие условия об испытании, является включение этого условия в трудовой договор.

Приём на работу завершается изданием приказа (распоряжения) работодателя, который должен соответствовать содержанию заключённого трудового договора. Нельзя в приказе (распоряжении) определять условия, которые не предусмотрены в трудовом договоре. Если, например, в приказе оговорено, что работник назначен на соответствующую должность с условием об испытании, это условие отсутствует в трудовом договоре, то приказ в этой части является недействительным. Работник считается принятым на работу без испытания. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) Орловский Ю. П. д. ю. н., профессор, Нуртдинова А. Ф. доктор юридических наук, Трудовое право России. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2008.С. 146.

При приеме на работу администрация обязана ознакомить нового работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с порученной ему работой, условиями труда, с правилами техники безопасности и производственной санитарии, коллективным договором, разъяснить его права и обязанности.

**Глава 2. Понятие испытания при приёме на работу**

**2.1 Испытание при приеме на работу**

Установление испытательного срока является правом работодателя. Возможность установления испытательного срока отдельным категориям работников может быть ограничена ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором. Испытательный срок может быть установлен лишь с письменного согласия работника. Таким образом, главным юридически значимым обстоятельством при установлении испытания следует признать добровольность волеизъявления работодателя и поступающего на работу лица при заключении соглашения об испытательном сроке.

Условие об испытании должно быть указано в содержании трудового договора. Отсутствие данного условия в тексте трудового договора означает поступление работника на работу без испытательного срока. Условие об испытании должно быть включено и в приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Отсутствие в приказе (распоряжении) о приеме на работу указания на установление работнику испытательного срока свидетельствует об одностороннем отказе полномочного представителя работодателя от установления испытания. Такой отказ улучшает положение работника в сравнении с заключенным договором. Поэтому издание данного приказа допускается трудовым законодательством. После его издания работник также считается поступившим на работу без испытательного срока.

Таким образом, помимо названного для признания законным решения о заключении трудового договора с испытательным сроком работодатель должен доказать следующие юридически значимые обстоятельства:

установление испытательного срока до фактического допуска работника к работе;

заключение трудового договора с условием испытательного срока до фактического допуска работника к работе;

наличие приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя об установлении работнику испытательного срока

В период испытания на работника распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение. Работники, принятые на работу с испытательным сроком, обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжения работодателя. Они имеют право на заработную плату в таком же размере, как и работники, принятые на работу без испытания или прошедшие испытание. В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника выполнения всех принятых по трудовому договору обязательств, расторгать трудовой договор по любому основанию, предусмотренному Трудовым кодексом, с соблюдением указанных в нем правил. Так, если в период испытательного срока произошло сокращение штата, то работнику, уволенному по данному основанию, должно быть выплачено выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, а также предоставлены иные компенсационные выплаты, предусмотренные законами. Если стороны пришли к соглашению об установлении испытательного срока, то ими же определяется его конкретный срок. Рамки такого срока установлены законодательством — не свыше трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — не свыше шести месяцев. Может быть и иной срок испытания, если он установлен федеральным законом. Так, в соответствии с Законом о государственной гражданской службе для гражданских служащих испытание устанавливается на срок от трех месяцев до одного года. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе Орловский Ю. П. д. ю. н., профессор, Нуртдинова А. Ф. доктор юридических наук, Трудовое право России. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2008.С. 149.

Кроме того, во время испытательного срока сотруднику необходимо проявить свои лучшие деловые качества, поэтому он работает с полной отдачей, демонстрируя максимум своих возможностей. Снижение работодателем размера заработной платы может нанести определенный вред репутации компании, а также стать поводом для отказа от работы в данной компании хорошего специалиста. Однако прямого запрета снижать размер компенсации сотруднику в связи с прохождением испытания в законе нет. Поэтому снижение размера заработной платы в этот период — обычная и широко распространенная практика.

**2.2 Когда испытательный срок не устанавливается**

Рассмотрим юридически значимые обстоятельства, доказанность которых освобождает лиц, поступающих на работу, от обязанности прохождения испытания:

1. Первая категория освобождается от испытательного срока при доказанности:

поступления на работу по конкурсу, что подтверждается актом избрания по конкурсу,

проведения этого конкурса на основании федерального или регионального закона.

проведение конкурса на основании других актов не может служить для работодателя обязательным препятствием для установления испытательного срока.

2. Наличие беременности, подтвержденной медицинским документом, также освобождает от обязанности прохождения испытания. Причем предоставление документов о беременности после установления испытательного срока с соблюдением перечисленных юридически значимых обстоятельств в период прохождения испытания является безусловным основанием для освобождения женщины от испытательного срока. На основании представленных документов о беременности работодатель обязан издать приказ (распоряжение) об освобождении работника от прохождения испытательного срока.

Данный вывод обусловлен формулировкой комментируемого пункта, согласно которому беременные женщины независимо от каких-либо других условий освобождены от работы на условиях испытательного срока.

3. Поступление на работу лица в возрасте до 18 лет также исключает возможность установления ему испытательного срока. В данном случае правовое значение имеет возраст при поступлении на работу. Если испытательный срок установлен несовершеннолетнему, и он в период испытания достиг совершеннолетия, установление испытательного срока незаконно, так как на момент его установления лицо не достигло совершеннолетия.

4. Запрещено устанавливать испытательный срок при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

наличия профессионального образования, что подтверждается документом о начальном, среднем или высшем профессиональном образовании,

поступление на работу соответствующую полученному профессиональному образованию впервые.

При этом следует исходить из того, что молодой специалист приобрел определенную квалификацию после окончания учебного заведения и администрация не может сомневаться в его пригодности к работе.

5. Наличие документов, подтверждающих избрание на выборную оплачиваемую должность, также освобождает от обязанности пройти испытание при приеме на работу.

6. Приглашение на работу из другой организации освобождает от установления испытательного срока при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

наличия приглашения на новую работу, что подтверждается письмом работодателя с просьбой отпустить работника на другую работу в порядке перевода,

увольнения работника по п. 5 ст.77 ТК РФ в связи с переводом к другому работодателю, что подтверждается записью в трудовой книжке работника или приказом об его увольнении при утрате трудовой книжки.

Перечень лиц, с которыми запрещено заключать трудовой договор с условием испытательного срока, может быть дополнен путем внесения дополнений в ТК РФ Болдырев В. А., Сысоев В. А. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2008.С. 118. .

**2.3 Сроки испытания**

По общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев. Отдельным категориям работников срок испытания может быть установлен не свыше шести месяцев. К ним относятся руководители организации, их заместители, главные бухгалтера организации и их заместители, а также руководители филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений.

Установление испытания сверх названных сроков, а также отсутствие в трудовом договоре указания на длительность испытательного срока лишает условие об испытательном сроке юридической силы. Само понятие испытательный срок предполагает указание отрезка времени, в течение которого будет проведено испытание. Если этот отрезок не определен, работник считается поступившим на работу без испытательного срока

Испытательный срок устанавливается до начала работы, его продление не допускается.

В срок испытания входит фактически отработанное работником время. Периоды отсутствия, включая отпуск, временную нетрудоспособность и другие, по общему правилу в срок испытания работника не засчитываются. Однако командировка работника входит в испытательный срок. По решению работодателя в испытательный срок могут быть зачтены периоды отсутствия работника на работе, так как подобный зачет улучшает положение работника в сравнении с действующим трудовым законодательством.

**2.4 Неудовлетворительный результат испытания**

" При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией юридического лица без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом, действующим на данном предприятии, в организации, учреждении, и без выплаты выходного пособия". Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) суд. Увольнение работника в подобных ситуациях может быть осуществлено только до окончания испытательного срока, поскольку после его окончания работник считается принятым на работу на условиях заключенного трудового договора (контракта).

Любое увольнение работника по инициативе администрации юридического лица, в том числе и по основаниям статьи 71 ТК РФ (как не выдержавшего испытание), по установленным правилам должно быть объективным и аргументированным, а причины досрочного расторжения трудового договора (контракта) должны быть подтверждены соответствующими фактами и доказательствами, например актами о выпуске брака по вине работника, справками о невыполнении норм выработки, другими документами, подтверждающими невыполнение или ненадлежащее выполнение данным работником порученной работы.

Данное обстоятельство приобретает особое значение в случае, когда работником, уволенным по указанным основаниям, оспаривается решение администрации юридического лица и возникает трудовой спор о правомерности такого увольнения. Таким образом, при подготовке увольнения администрация юридического лица должна быть, прежде всего, заинтересована в максимальном упрощении процедуры расторжения трудового договора (контракта), документальном подтверждением причин увольнения и в строгом соблюдении установленного для таких случаев порядка. Если работник, увольняемый по основаниям статьи 71 ТК РФ, оспаривает решение администрации и при этом ссылается на какие-либо причины, препятствующие надлежащему выполнению трудовых обязанностей (неисправность оборудования, несвоевременное обеспечение сырьем и материалами и т. д.), администрации следует подвергнуть доводы работника тщательной проверке и документально их опровергнуть или признать. В последнем случае наиболее целесообразными будут отмена администрацией ранее принятого решения о расторжении трудового договора (контакта) и восстановление работника на прежней работе с соответствующим зачетом срока испытания, поскольку при рассмотрении дела в суде, прежде всего подлежит выяснению конкретная причина несоответствия работника порученной ему работе, обстоятельства, предшествовавшие увольнению, и доводы работника, на которых основываются его требования о признании увольнения незаконные.

Судебная практика показывает, что иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по ст. 71 ТК РФ, как правило, удовлетворяются. Несмотря на отсутствие законодательного регулирования порядка увольнения по ст. 71 ТК РФ, суды требуют подтверждения факта несоответствия имеющихся профессиональных знаний и навыков работника поручаемой ему работе, и, как правило, это решение должно быть коллегиальным. В большинстве случаев работодатель не может подтвердить указанные обстоятельства.

Представляется, что при неудовлетворительном результате испытания непосредственный руководитель работника не позднее, чем за две недели до окончания срока испытания должен направить соответствующее мотивированное представление вышестоящему руководителю с приложением подтверждающих документов. В целях избежания субъективизма со стороны руководителя окончательное решение о несоответствии работника порученной работе целесообразно принимать коллегиально, специальной комиссией (это может быть трудовая комиссия либо специально созданная комиссия).

Что же может послужить доказательством несоответствия работника поручаемой ему работе?

Оценка профессиональных качеств и того, насколько работник справляется с порученной работой, имеет определенные сложности, и в первую очередь связанные со спецификой выполняемой работы, сферой труда.

Например, речь идет о несоответствии работника должности, требующей интеллектуального труда, тогда как такового овеществленного результата труда нет. В данном случае затруднительно давать какие-либо общие рекомендации. Представляется, что здесь нужно проанализировать качество исполнения поручений руководителя; случаи нарушения сроков выполнения заданий; как успешно справляется работник с общим объемом работы; соответствует ли его уровень профессионально — квалификационным требованиям.

В заключение следует признать, что увольнение по такому основанию, как неудовлетворительный результат испытания, вызывает сложности, связанные с доказательствами несоответствия работника выполняемой работе, его некомпетентности. И пока законодательно не будет урегулирована процедура увольнения по данному основанию или четко не будут сформулированы условия, при которых возможно увольнение работника как не выдержавшего испытание, увольнение по данному основанию всегда можно будет оспорить в суде.

**Заключение**

Таким образом, главным юридически значимым обстоятельством при установлении испытания следует признать добровольность волеизъявления работодателя и поступающего на работу лица при заключении соглашения об испытательном сроке.

Для признания законным решения о заключении трудового договора с испытательным сроком работодатель должен доказать следующие юридически значимые обстоятельства:

установление испытательного срока до фактического допуска работника к работе;

заключение трудового договора с условием испытательного срока до фактического допуска работника к работе;

наличие приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя об установлении работнику испытательного срока.

**Испытательный срок не устанавливается:**

**1**. при поступлении на работу по конкурсу, что подтверждается актом избрания по конкурсу; проведении этого конкурса на основании федерального или регионального закона; проведении конкурса на основании других актов не может служить для работодателя обязательным препятствием для установления испытательного срока;

**2**. наличии беременности, подтвержденной медицинским документом;

**3**. поступлении на работу лица в возрасте до 18 лет;

**4**. наличии профессионального образования, что подтверждается документом о начальном, среднем или высшем профессиональном образовании; поступлении на работу соответствующую полученному профессиональному образованию впервые;

**5**. наличии документов, подтверждающих избрание на выборную оплачиваемую должность;

**6**. приглашении на работу из другой организации при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

наличия приглашения на новую работу, что подтверждается письмом работодателя с просьбой отпустить работника на другую работу в порядке перевода,

увольнения работника по п. 5 ст.77 ТК РФ в связи с переводом к другому работодателю, что подтверждается записью в трудовой книжке работника или приказом об его увольнении при утрате трудовой книжки.

По общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев. Отдельным категориям работников срок испытания может быть установлен не свыше шести месяцев. К ним относятся руководители организации, их заместители, главные бухгалтера организации и их заместители, а также руководители филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений.

Приём на работу завершается изданием приказа (распоряжения) работодателя, который должен соответствовать содержанию заключённого трудового договора. Нельзя в приказе (распоряжении) определять условия, которые не предусмотрены в трудовом договоре. Если, например, в приказе оговорено, что работник назначен на соответствующую должность с условием об испытании, это условие отсутствует в трудовом договоре, то приказ в этой части является недействительным. Работник считается принятым на работу без испытания. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) Орловский Ю. П. д. ю. н., профессор, Нуртдинова А. Ф. доктор юридических наук, Трудовое право России. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2008.С. 146.

Увольнение по такому основанию, как неудовлетворительный результат испытания, вызывает сложности, связанные с доказательствами несоответствия работника выполняемой работе, его некомпетентности. И пока законодательно не будет урегулирована процедура увольнения по данному основанию или четко не будут сформулированы условия, при которых возможно увольнение работника как не выдержавшего испытание, увольнение по данному основанию всегда можно будет оспорить в суде.

Таким образом, испытание при приеме на работу — это правовой механизм, направленный на оптимизацию взаимоотношений работодателя и работника. Его применение позволяет в самом начале сотрудничества выявить и разрешить возможные ошибки и противоречия, что гарантирует стороны трудового правоотношения от многих негативных последствий в дальнейшем. Поэтому правильное практическое использование норм трудового законодательства об испытании является одним из важнейших инструментов эффективной кадровой политики и служит как интересам работодателя, так сотрудника.

Для работодателя исключительно важно грамотно применять нормы ТК РФ, поскольку только в этом случае установленное сотруднику испытание принесет пользу и не осложнится предъявлением претензий и судебными исками со стороны неудачливого соискателя.

**Список литературы:**

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2011, с изм. от 15.12.2011)

2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред.30.11.2011)

3. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. От 21.11.2011, с изм. от 06.12.2011)

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Московская Государственная юридическая академия. изд.7-е перераб. и доп., под ред. Гусова К. Н. — 2008 г. 368 с.

5. Болдырев В. А., Сысоев В. А. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2008 г. 568 с.

6. Маврина С. П., Хохлова Е. Б. Трудовое право России. Учебник.2-е изд., перераб. и доп. Спб.: Прокуратор, 2009 г. 611с.

7. Орловский Ю. П. д. ю. н., профессор, Нуртдинова А. Ф. д. ю. н., Трудовое право России. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2008.595 с.