**Испытательный срок при трудоустройстве**

Статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено испытание при приеме на работу в целях проверки соответствия работника  предъявляемым требованиям.  
Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.  
В этот период работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, заработная плата ему устанавливается в том же размере, что и для остальных работников по соответствующей должности.  
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, 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.  
Испытание при приеме на работу не устанавливается:  
- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;  
- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
- для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
- для 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;  
- для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  
- для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;  
- для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.