

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»
(АНО ВО «УМЦ»)**

ПРИНЯТО

на заседании Ученого Совета
протокол от 29.08.2024 № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора от 30.08.2024 № 261
_____ О.Н. Слоботчиков

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРОХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМИ
ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В УНИВЕРСИТЕТ**

Москва 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке прохождения работниками испытания при приеме на работу в университет (далее – Положение) устанавливает порядок, условия установления и прохождения испытания, критерии успешного прохождения или неудовлетворительного результата испытания при приеме на работу в Автономную некоммерческую организацию высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского» (далее – «Работодатель» или «Университет»).

1.2. Положение распространяется на всех работников Университета, которым в соответствии с действующим трудовым законодательством установлено испытание.

1.3. Испытание может устанавливаться по соглашению сторон при заключении трудового договора в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

1.4. Цель испытания – проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

1.5. Испытание считается установленным:

– если соответствующее условие указано в оформленном в письменном виде трудовом договоре;

– если работник фактически допущен к работе без оформления договора, но до начала работы стороны заключили отдельное соглашение об установлении испытания. На основании заключенного соглашения условие об испытании вносится в трудовой договор.

1.6. Прием на работу оформляется соответствующим приказом, который издается на основании заключенного трудового договора. Условие об установлении испытания отражается в приказе и в трудовом договоре, содержащим аналогичное условие приема на работу.

1.7. Отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что работник принят на работу без испытания.

1.8. Испытание не устанавливается в отношении следующих лиц:

– лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, который установлен 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 23 лет;

– лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, если такие лица впервые поступают на работу по специальности в течение одного года с момента окончания обучения;

– 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;

– лиц, успешно завершивших ученичество, если они заключают трудовой договор с работодателем, по договору с которым проходили обучение.

1.9. Продолжительность испытания, устанавливаемого работникам, зависит от срока, на который заключен трудовой договор, и от категории работников.

1.9.1. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Исключение составляют:

– ректор Университета;

– президент Университета;

– проректоры;

– главный бухгалтер-проректор по финансово-экономическим вопросам;

– заместители главного бухгалтера-проректора по финансово-экономическим вопросам;

– руководители филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений Университета.

Для указанных категорий работников продолжительность испытания может составлять до шести месяцев.

1.9.2. Если трудовой договор заключен на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

1.10. В срок испытания не включаются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.11. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов.

2. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАНИЯ

2.1. Для того чтобы определить, соответствует ли работник поручаемой ему работе, составляется план работы на период испытания. Обязанность по составлению плана работы на период испытания возлагается на непосредственного руководителя работника. Работник вправе получить письменный экземпляр плана работы на период испытания у непосредственного руководителя как до начала испытания, так и до окончания испытания.

2.1.1. План работы может составляться как на весь период испытания, так и на промежутки времени, необходимые для выполнения отдельных заданий.

2.2. В плане работы указывается:

- должность, фамилия, имя, отчество работника;
- продолжительность испытания;
- задача(-и), поставленная(-ые) перед работником;
- критерии качества выполнения;
- срок(-и) выполнения задач(-и).

2.2.1. Не допускается включение в план работы задач, выполнение которых не входит в должностные обязанности работника, установленные трудовым договором.

2.3. Непосредственный руководитель работника вправе требовать от работника письменный отчет о проделанной работе с указанием конкретных подтверждаемых результатов.

2.4.1. В случае невозможности выполнения задачи работник в письменном виде представляет непосредственному руководителю письменное объяснение, в котором указывает причины невыполнения задачи.

2.4.2. При уважительных причинах невыполнения задачи, план подлежит корректировке непосредственным руководителем, путем внесения в него изменений в письменном виде.

2.5. Если план работ составлен на весь период испытания, то работник представляет отчет о проделанной работе не позднее чем за 14 (четырнадцать) рабочих дней до окончания испытания.

2.6. Работник может представить непосредственному руководителю отчет о проделанной работе ранее установленного планом работы срока.

2.7. В случае неудовлетворительного результата испытания, непосредственный руководитель обязан подать служебную записку на имя ректора Университета, дающую основание для соответствующего заключения и принятия решения. Решение (резолуция) ректора Университета передается в отдел по работе с персоналом не позднее 7 (семи) рабочих дней до окончания срока испытания, установленного работнику.

3. РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ

3.1. Работник считается выдержавшим испытание, если срок испытания истек, а работник продолжает работу.

3.1.1. Расторжение трудового договора после окончания испытания допускается только на общих основаниях.

3.2. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, если в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей.

3.2.1. В период испытания работник обязан предупредить работодателя в письменной

форме о расторжении трудового договора по собственному желанию за 3 (три) рабочих дня.

3.3. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником.

3.3.1. Предупреждение работника о расторжении трудового договора подписывает ректор Университета.

3.3.2. Предупреждение о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание, вручается работнику под подпись не позднее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения.

3.3.3. После предупреждения работника, но не позднее последнего дня срока испытания издается приказ о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, который объявляется работнику под подпись.

3.3.4. В последний день работы работнику выдается трудовая книжка и полный расчет при увольнении (заработная плата за фактически отработанное время, денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, и др.).

3.4. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Университет, в лице уполномоченных должностных лиц и (или) органов управления Университета вправе в одностороннем порядке изменить правила прохождения испытания при приеме на работу в Университет, путем издания соответствующего локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения, проч.)

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора Университета и действует вплоть до его отмены или принятия Положения в новой редакции.

4.3. В случае изменения действующего законодательства Российской Федерации, нормы, содержащиеся в настоящем Положении, которые не соответствуют таким изменениям, Университетом не применяются, а само Положение подлежит соответствующему изменению в разумные сроки уполномоченными на то должностными лицами и (или) органами управления Университета, в соответствии с порядком разработки, принятия и утверждения локальных нормативных актов в Университете.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников АНО ВО «УМЦ»,
Проректор по цифровизации образования и информационным технологиям

Бойков А.И. _____ «_____» _____ 20____ г.