**Увольнение на испытательном сроке по собственному желанию**

 Сегодня руководители организаций все чаще устанавливают [испытательный срок](https://spmag.ru/articles/tk-ispytatelnyy-srok) при принятии на работу сотрудников. На протяжении испытательного периода работодатель будет оценивать профессиональные качества нового сотрудника и примет решение по поводу того, стоит ли продолжать сотрудничество с ним. Но возможна и такая ситуация, когда сам сотрудник решает уволиться с работы до окончания испытательного периода. Допускается ли увольнение на испытательном сроке по собственному желанию? Как правильно оформить данную процедуру?

## Что говорит трудовое законодательство

 Работодатель должен учитывать, что во время испытательного срока работник приравнивается к остальному персоналу и на него распространяются все нормы трудового законодательства и локальных актов. Его необходимо официально трудоустроить и соответствующим образом заполнить трудовую книжку. Заработная плата в испытательный период не должна быть ниже предусмотренной штатным расписанием для данной должности.

 В ст. 70 ТК РФ прописаны общие нормы касательно испытаний при приеме на работу. В частности, здесь сказано, что если в трудовом договоре отсутствует пункт об испытательном сроке, значит, сотрудник был принят на работу без испытания.

 В ст. 71 ТК РФ указано, что увольнение на испытательном сроке по инициативе работника возможно, если он пришел к выводу, что эта работа по каким-либо причинам не подходит ему.

 Ст. 80 ТК РФ устанавливает порядок расторжения трудового контракта в том случае, если инициатором является сотрудник. В данной статье указано, что нанятый работник имеет право уволиться с работы по своему желанию, заранее предупредив об этом в установленный законом срок. Работодатель не должен препятствовать увольнению. Работник вправе [отозвать свое заявление](https://spmag.ru/articles/mozhno-li-otozvat-zayavlenie-ob-uvolnenii-po-sobstvennomu-zhelaniyu) до даты увольнения, если на его место уже не приглашен письменно другой человек, которому не может быть отказано в трудоустройстве (например, при приеме в порядке перевода).

 Таким образом, законодательство не запрещает работодателям прекращать трудовые отношения с сотрудниками во время испытания, но и увольнение по собственному на испытательном сроке является полностью законной процедурой.

 Следует отметить, что сотрудник не обязан оповещать руководство организации о причинах увольнения на испытательном сроке по собственному желанию.

## Порядок увольнения с работы на испытательном сроке

 Алгоритм процесса увольнения до окончания срока испытания, практически не отличается от обычной процедуры расторжения трудовых отношений по желанию работника:

* Подача руководителю организации [заявления работника об увольнении](https://spmag.ru/articles/zayavlenie-rabotnika-uvolnenie-na-ispytatelnom-sroke-obrazec).
* Издание [приказа об увольнении сотрудника](https://spmag.ru/articles/unificirovannaya-forma-t-8).
* Произведение расчета бухгалтерией организации.
* Сотрудники кадровой службы вносят соответствующие [записи в трудовую книжку](https://spmag.ru/articles/zapis-v-trudovoy-po-sobstvennomu-zhelaniyu) и [личную карточку](https://spmag.ru/articles/unificirovannaya-forma-t-2) гражданина.
* В последний день работы в бухгалтерии сотруднику выдают [полный денежный расчет](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-na-ispytatelnom-sroke-vyplaty), включая [компенсацию за неиспользованный отпуск](https://spmag.ru/articles/kompensaciya-otpuska-pri-uvolnenii-na-ispytatelnom-sroke), и необходимые [документы о работе](https://spmag.ru/articles/dokumenty-pri-uvolnenii-kotorye-obyazan-vydat-rabotodatel-2018) (справки о зарплате и т.п.), а в отделе кадров он должен получить свою трудовую книжку.

 Увольнение «по собственному» на испытательном сроке возможно в любое время. Законодательство не устанавливает строгих ограничений по поводу того, что сотрудник должен проработать какой-то определенный период.

 При этом есть важный момент: письменное заявление об увольнении надо подать за 3 календарных дня, а не за 2 недели, как при обычном увольнении. Такое условие прописано в ч. 4 ст. 71 ТК РФ. Причем в этот период работник может как находиться на работе, так и быть на больничном, в командировке и т.п.

## Составление и подача заявления

 Процедура увольнения на испытательном сроке по собственному желанию всегда начинается с уведомления работодателя о предстоящем уходе. Заявление об увольнении составляется сотрудником в произвольной форме. Далее соблюдается определенная последовательность действий:

* работник подает заявление в кадровую службу, где его регистрируют в специальном журнале;
* затем заявление подают руководителю для наложения визы;
* после утверждения документа руководителем он снова поступает в отдел кадров, где будет составлен приказ об увольнении;
* на основании подписанного руководителем приказа бухгалтерия осуществляет расчет сотрудника.

## Надо ли отрабатывать 2 недели?

 Увольнение на испытательном сроке по инициативе работника не требует обязательной двухнедельной отработки. По общему правилу работник [должен отработать](https://spmag.ru/articles/otrabotka-pri-uvolnenii-na-ispytatelnom-sroke) всего 3 календарных дня. Трехдневный срок начинает отсчитываться со дня, наступившего за днем получения руководителем организации заявления об увольнении.

 На практике возможно прекращение рабочих полномочий и без трехдневной отработки, но этот момент сотруднику придется согласовывать с работодателем. Увольнение может производиться и по [соглашению сторон](https://spmag.ru/articles/prekrashchenie-trudovogo-dogovora-po-soglasheniyu-storon), тогда трудовой договор расторгается с даты, зафиксированной сторонами в письменном соглашении.