

# Правовое регулирование испытания при поступлении на государственную службу в органах внутренних дел Российской Федерации

Любимкина Инна Александровна

Научный руководитель - канд.юр. наук, доцент

Глотова И.А.

**Аннотация:** Статья посвящена исследованию испытания работника с научно, законодательной и практической стороны. Автор дает правовую характеристику и анализирует действующее российское законодательство об испытательном сроке. Рассматриваются труды некоторых ученых, которые в своих работах проводят исследования касаясь испытательного срока при приеме на работу работника. В статье сделаны выводы о необходимости доработки законодательства регулирующего вопросы испытания.

**Ключевые слова:** Испытательный срок, работник, трудовой договор, работодатель.

В последнее время практика установления испытания при заключении трудового договора приобретает все большее распространение. С одной стороны, сложившаяся ситуация объяснима. Испытание является одним из немногих эффективных средств для проверки деловых качеств и профессиональных качеств нового работника. Ведь организация не застрахована от риска принятия на работу некомпетентного, халатно относящегося к своим трудовым обязанностям, работника. Поэтому современные работодатели активно пользуются предоставленной им по закону возможностью проверки нового работника, предусматривая в трудовом договоре с ним условие об испытательном сроке<sup>[1]</sup>. Таким образом, испытание оценивается работодателями, как правило, как способ собственной защиты от недобросовестных или ставших «неудобными» работников, с которыми как не выдержавшими испытание в кратчайшие сроки можно будет расторгнуть трудовой договор.

С другой стороны, правоприменительная практика показывает, что некоторые недобросовестные работодатели устанавливают испытательный срок с целью экономии на заработной плате сотрудникам, незаконно предусматривая испытываемым пониженный ее размер либо и вовсе в период испытания не выплачивая справедливое вознаграждение за труд<sup>[2]</sup>. И в настоящее время, как отмечается специалистами, конструкция «работы с испытательным сроком» используется не только с нарушением трудового законодательства страны, но и квалифицируется как мошенничество, предусмотренное ст. 159 Уголовного кодекса Российской Федерации. Речь идет о мошенничестве с использованием новых способов обмана в сфере трудоустройства граждан, в частности, когда соискатель по убеждению работодателя до заключения трудового договора выполняет работу по профилю компании в течение нескольких дней, после истечения которых ему объявляют, что с объемом работы он не справился. Достаточно часто возникают такие ситуации при удаленной работе.

Таким образом — испытательный срок это одновременно и сложный, и важный период, причем, как для работника, так и для работодателя. Наряду с проявлениями «вечного» столкновения их интересов, любая из сторон трудовых отношений во время испытания может злоупотреблять своим правом.

По мнению Н.И. Минкиной, чаще всего игнорирование законодательных требований в первую очередь допускается со стороны работодателей. Как ежегодно отмечают органы контроля

---

и надзора за соблюдением трудового законодательства, нарушения, связанные с заключением и прекращением трудового договора, в том числе с применением норм об испытании, регулярно встречаются и, к сожалению, становится повсеместным явлением нашей реальной жизни<sup>[3]</sup>.

На основе анализа юридической литературы по вопросы об испытательном сроке при приеме на работу, можно заметить, что встречается внушительное количество работ по исследованию трудового договора, где затрагиваются, как правило, лишь отдельные аспекты правового регулирования трудовых договоров с испытательным сроком. Такой свой огромный вклад по освещаемым вопросам внесли известные специалисты в области трудового права: А.Л. Анисимов, В.Н. Ванюхин, В.В. Ершов, Е.А. Ершова, И.Я. Киселев, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, Л.В. Щур-Труханович, А.А. Соловьев и др., научные труды, которых послужили общетеоретической основой исследования.

Недостаточная степень разработанности темы об испытании работника подтверждается тем, специалисты рассматривают только некоторые особенности испытания в трудовых отношениях либо поверхностно, либо весьма узко.

Между тем в настоящее время вопросов при применении норм действующего трудового законодательства, которыми регулируются указанные отношения, меньше не становится.

Работодатель зачастую испытывает трудности в юридически грамотном и правильном документировании неудовлетворенных результатов испытания работника, что детально не регулируется действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо наоборот вообще не утруждает себя законным отражением принятого решения, тем самым, по сути, резко увеличивая шансы уволенного работника на восстановление на работе в судебном порядке.

В настоящее время отыскать себе рабочее место без прохождения испытательного срока, довольно трудно. Почти невозможно. И это правильно. Но какое юридическое значение носит данное явление? Дело все в том, что оно помогает определить соответствие сотрудника выбираемой должности. Оценить его профессионализм, а также навыки и умения, которыми он обладает. Например, ни для кого не секрет, что не всегда резюме соответствует действительности [4]. С юридической точки зрения, подобный обман недопустим. И поэтому назначается так называемый испытательный срок. Отказаться от него в нашей стране нельзя, если есть желание попасть в ту или иную фирму. Насколько оправдано такое требование? С этим вопросом определиться трудно. Но практика показывает, что работников, не прошедших «вступительные испытания» не берут на высокопоставленные должности. Может, это и неправильно, но такое явление имеет место.

Очевидно, что результаты испытания влияют на судьбу трудовых отношений. И анализируя содержание ст. 71 Трудового кодекса российской Федерации, можно сделать вывод о двух возможных результатах испытания: работник прошел испытание успешно, либо соответственно неудовлетворительно, то есть не выдержал его.

Первый вариант не требует дополнительного документально оформления и проявляется чаще всего в продолжении работы работником «по умолчанию» по истечении срока испытания. Данный факт свидетельствует о том, что своими конклюдентными действиями стороны трудового договора дают свое согласие на продолжение отношений и после истечения испытательного срока.

Работник, проходящий испытание, должен соблюдать трудовую дисциплину. Поэтому работодатель в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей, вправе привлечь испытуемого к дисциплинарной ответственности с применением любого предусмотренного взыскания (замечание/выговор/увольнение по соответствующим основаниям).

---

Кроме того, как и при заключении договора без установления испытательного срока, необходимо ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными.

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором в соответствии с частью 3 статьи 68 ТК РФ.

В большинстве случаев прохождение испытания не отличается от обычного выполнения трудовых обязанностей. Однако, детали прохождения испытания работником могут быть закреплены в организации в специальном локальном нормативном акте. В этом документе возможно установить, например, необходимость закрепления за испытуемым наставника, установление плана-графика прохождения обучения, составление отчетов о проделанной работе в рамках обучения, установление системы оценки промежуточных и итоговых результатов, установление критериев определения успешности прохождения испытания и т.д.

Сразу нужно отметить, что с одной стороны, оформление результатов испытания не происходит одномоментно и не исчерпывается каким-то одним документом. С другой стороны, к сожалению, ни порядок организации процесса испытания, ни форма определения его результатов (то есть аспекты процедурного характера) не установлены на законодательном уровне. Поэтому выводы о (не)удовлетворенности прохождения испытания работодатель сегодня вынужден формировать самостоятельно на основании собственной оценки «соответствия работника порученной работе».

Чтобы результаты испытания, какими бы они не были, не относились к голословности, в правоприменительной практике встречается определенное документальное сопровождение всего процесса испытания, что находит свое отражение в соответствующей литературе. Вместе с тем в силу отсутствия регламентации данного вопроса в трудовом законе и в иных нормативных правовых актах, разными практиками и учеными предлагаются различные варианты оформления испытания: от названия до сути и содержания документов<sup>[5]</sup>.

Так, например, эксперты СПС Гарант презентуют прохождение испытания с заполнением некоего листа оценки работника, находящегося на испытательном сроке, с назначением наставника. По-видимому, он и должен заполнять данный лист, в котором находятся отражение не только начало и окончание срока испытания, но и комментарии, замечания наставника, оценка по пятибалльной шкале навыков испытуемого и, в конечном итоге, итоговая оценка навыков и профессиональной подготовки работника<sup>[6]</sup>.

Думается, что заполнение такого листа оценки работника, находящегося на испытательном сроке, на практике вызывает либо сложности, либо приведет к небрежному к нему отношению. Любая оценка навыков со стороны наставника требует хотя бы минимальной специальной подготовки в этом, если к этому подходить добросовестно. Наиболее уместно в данном случае объективно констатировать факт выполнения работы и качество его результата, а не оценивать как в образовательных учреждениях по пятибалльной шкале.

Не случайно, Л.В. Труханович неоднократно подчеркивала в своих работах что выводы о соответствии работника порученной работе должны делать профессионалы, имеющие исчерпывающее представление о порученной испытуемому работе. При этом, в конечном итоге, речь должна идти об оценки деловых качеств работника согласно предъявляемым требованиям, что выше уже обосновано как наиболее точная цель испытания.

Интересен целый концептуальный взгляд по оформлению прохождения испытания (как в лицах, так и в документах) у упомянутого специалиста. Ею предлагается следующий список лиц,

---

участвующий в испытании. К участию в контроле и (или) наблюдении за работой испытуемого привлекаются: непосредственный руководитель работника, куратор, наблюдатель и наставник. При этом роль наставника самая сложная, наставничество предполагает:

- 1) составление индивидуального плана прохождения испытания;
- 2) оказание помощи испытуемому в овладении навыками работы;
- 3) отработка приемов и способов выполнения различных обязанностей;

4) контроль за качеством выполнения работ, с возможностью вмешательства и внесения корректировок в выполнение испытуемым работы, а также реализация профилактических мер по приведению качества выполнения работы к требуемому (на собственном примере, совместным выполнением части работ);

- 5) изучение деловых и профессиональных качеств испытуемого;
- 6) составление отчета или отзыва по итогам работы испытуемого.

Одновременно могут вестись журналы контроля над прохождением испытания или испытательные листы, если до самого конца испытания работнику не сообщается оценка его работы. Отзыв и (или) характеристику, как правило, готовит непосредственный руководитель работника, проходящего испытание<sup>[7]</sup>. В первом названном документе оценивается уровень профессиональной подготовки и способность работника самостоятельно исполнять обязанности по конкретной должности, знание соответствующих нормативных документов (общих и отраслевых); указывается перечень основных мероприятий, выполненных работником в период испытания; определяется эффективность и результативность работы<sup>[8]</sup>. На основании перечисленных критериев формируется работодателем вывод о соответствии работника порученной работе.

Комментируя обозначенное, следует отметить, что при всей пошаговой разработанности, теоретической целостности и идеальности проанализированной концепции документального сопровождения испытания работника, что выходит за пределы действующего трудового законодательства Российской Федерации, она представляется усложненной и весьма заорганизованной для ее реализации в реальной жизни. Более того, отчасти в ряде предложенных документов заложено излишнее дублирование данных о ходе прохождения испытания. К ним можно отнести программу испытания, и испытательный лист, а также журнал контроля над прохождением испытания.

Итак, по ряду отмеченных выше причин в кадровой среде при имеющихся некоторых разночтениях все же предпочитают более емкие и не столь сложные варианты оформления. Ниже приведем некоторые вызывающие наибольший интерес примеры.

Так, юрист М. Иванова, давая в своей статье рекомендации по составлению Положения об испытательном сроке, тем самым, предлагая упорядочить порядок прохождения испытательного срока, называет следующие документы:

- 1) план работы на время испытания, который должен включать в себя наименование и объем работ, срок их выполнения<sup>4</sup>
- 2) заключение о результатах работы в период испытания, составляемое непосредственным руководителем, с конкретными выводами о результатах испытания. В дополнение возможна характеристика на испытуемого, тоже составляемая руководителем<sup>[9]</sup>.

Начальник отдела юридического и кадрового обеспечения Н.В. Сенаторова, в принципе поддерживает указанное мнение коллеги, обосновывая необходимость, с некоторыми корректировками. В числе необходимых документов она обозначает:

---

1) письменные служебные задания работнику, доведенные до его сведения под роспись с указанием перечня заданий и разумных сроков для их выполнения;

2) заключение руководителя подразделения о проделанной работе, допущенных в ходе его выполнения недочетах<sup>[10]</sup>.

Итак, не смотря на то, что в работе перечислены в не исчерпывающем виде взгляды ученых и практиков на один из главных проблем вопросов об оформлении испытания, уже можно сделать вывод и предложить иной скорректированный вариант оформления с учетом высказанной автором критики по различным мнениям.

Работодателю целесообразно оформить в качестве основного документа, сопровождающего процесса испытания работника, — лист о прохождении испытания. Нередко у данного документа можно встретить иное наименование, например, «План работ на период испытания», но они, как правило, идентичны по своему содержанию. Оформление данного документа следует возложить на непосредственного начальника испытываемого лица. Если работодатель сочтет возможным и необходимым назначить испытываемому наставника, то он будет оформлять данный лист.

В листе прохождения испытания следует отразить такие основные позиции как: ФИО и должность работника, непосредственного начальника и наставника, со ссылкой на дату и № заключенного договора, начала и окончания срока испытания. Предполагается, что данный лист будет главным информационным носителем процесса испытания работника, поэтому в нем должны найти отражение и наименование и объем работы. Данный столбец будет активным для заполнения в течение всего испытательного срока для внесения в него дополнительных заданий, поступающих от работодателя или его представителя, но в пределах определенной договором трудовой функции.

В этой связи особое внимание в трудовом договоре следует уделить определению трудовой функции в рамках конкретной должности, специальности, квалификации в соответствии со штатным расписанием в организации. Одновременно это должно корреспондировать с должностной инструкцией, где обычно закрепляются предъявляемые к работнику деловые качества. Однако, должностные инструкции не легализованы нашим законодателем. Трудовой кодекс Российской Федерации, называя в ст. 57 штатное расписание документом, перечисляющим существующие в организации должности, даже не упоминает должностные инструкции. Хотя, по сути, этот документ является одним из базовых для подтверждения результатов испытания.

И лист о прохождении испытания, и отчет работника о проделанной работе при наличии трудового спора (при увольнении по причине не прохождения испытания) могут быть письменными доказательствами, поэтому к их оформлению нужно подходить весьма ответственно.

Между тем свое окончательное мнение работодатель принимает уже исходя из уже накопленного текущего материала листа о прохождении испытания и при принятии решения о том, что работник не выдержал испытание, оно должно базироваться на причинах, документально подтверждаемых и закрепляемых определенными объективными данными. Например, о несвоевременном либо некачественном выполнении работником поручаемой ему работы, фактами нарушения правил внутреннего трудового распорядка организации и т.д.

Имеются ученые, которые посвящали свои труды изучению испытания работника, но за основу в этом вопросе взяли позицию законодателя. Так, В.Н. Ванюхин избрал традиционный подход в своей научной статье, где признавая и используя законодательно определенную цель испытания работника, слабо пытается раскрыть и пояснить ее формулировку. Согласно утверждению ученого соответствие поручаемой работе включает в себя оценку профессионально-деловых качеств

---

работника, которые должны соответствовать именно этой должности.

Несколько другого мнения придерживаются М.В. Сытинская и В.И. Шкатуллова, но выстраиваемое по тому же пути. Для них «проверка соответствия поручаемой работы во время испытательного срока состоит из двух элементов: проверки уровня профессионализма и уровня исполнения обязанностей».

Аналогичным путем, но с попыткой выражения, в конечном счете, уже своего мнения, при комментировании положений ст. 70 Трудового кодекса российской Федерации о цели испытания работника нашла Князева Н. Она полагает, что соответствие поручаемой работе заключается в непосредственной проверке различных умений и качеств работника. Под последними она понимает теоретические и практические знания и умения по соответствующей профессии, специальности и квалификации, умение работать с клиентами, степень владения иностранными языками и другие качества, необходимые работнику для выполнения трудовой функции, обусловленной трудовым договором [11].

Неполнота правового регулирования, порой недостаточность законодательных указаний и требований к поведению участников трудовых отношений в период испытания обусловили не только актуальность в научном исследовании проблематики, но и к настоящему времени острую необходимость в защите прав испытуемых работников как наиболее слабой стороны трудовых отношений.

### **Список литературы**

1. Годунов, Е.А. Актуальные проблемы кадровой политики // ЧиновникЪ. — 2007. — N 4 (50). — С. 78-79.

2. Иванова, М.В. Составляем Положение об испытательном сроке // Кадровое дело. — 2006. — № 11. — С. 34-39;

3. Исаева, О.В. Порядок поступления на федеральную государственную гражданскую службу : специальность 12.00.14 Административное право, финансовое право, информационное право : диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Исаева Ольга Владимировна ; Челябинский государственный университет. — Челябинск 2008. — 209 с. — Библиогр.: с. 202-209 [Электронный источник]. — Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/postuplenie-na-gosudarstvennyu-sluzhbu-v-organy-vnutrennikh-del-rossiiskoi-federatsii/read> / (дата обращения 03.10.2021);

4. Лозовская, С.О. Испытательный срок: права и обязанности работника // Главбух. — 2000. — № 18. — С. 62.

5. Минкина, Н.И. Испытание работника: теория законодательство и практика : монография / Н.И. Минкина. — Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 265 с. — ISBN 978-5-4499-1654-9. — Текст : электронный. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601582> (дата обращения: 03.10.2021);

6. Сенаторова, Н.В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики)// Трудовое право. — 2009. — № 12. — С. 81;

Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 316 с. — ISBN 978-5-16-015455-8. — Текст : электронный. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1215873> (дата обращения: 07.10.2021);

7. Теория и практика государственной гражданской службы (для впервые принятых на государственную гражданскую службу Томской области) : учебно-методическое пособие.

---

— Томск : ТГУ, 2018. — 120 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: для авториз. пользователей. — URL: <https://e.lanbook.com/book/112856> (дата обращения: 03.10.2021).

#### **Ссылки**

[1] Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 316 с. —

[2] Исаева, О.В. Порядок поступления на федеральную государственную гражданскую службу : специальность 12.00.14 Административное право, финансовое право, информационное право : диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Исаева Ольга Владимировна ; Челябинский государственный университет. — Челябинск 2008. — 209 с. — Библиогр.: с. 202-209

[3] Минкина, Н.И. Испытание работника: теория законодательство и практика : монография / Н.И. Минкина. — Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 265 с.

[4] Теория и практика государственной гражданской службы (для впервые принятых на государственную гражданскую службу Томской области) : учебно-методическое пособие. — Томск : ТГУ, 2018. — 120 с.

[5] Годунов, Е.А. Актуальные проблемы кадровой политики // ЧиновникЪ. — 2007. — N 4 (50). — С. 78-79.

[6] Минкина, Н.И. Испытание работника: теория законодательство и практика : монография / Н.И. Минкина. — Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 265 с.

[8] Лозовская, С.О. Испытательный срок: права и обязанности работника // Главбух. — 2000. — № 18. — С. 62.

2 Иванова, М.В. Составляем Положение об испытательном сроке // Кадровое дело. — 2006. — № 11. — С. 34-39

3 Сенаторова, Н.В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) // Трудовое право. — 2009. — № 12. — С.81.

[11] Минкина, Н.И. Испытание работника: теория законодательство и практика : монография / Н.И. Минкина. — Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 265 с.