

Б. А. Чижов

Журнал "Отдел кадров коммерческой организации" № 6/2012

**Можем ли мы проводить тестирование кандидатов на определенную должность?
Законно ли требование работодателя выполнить какое-либо задание на
собеседовании?**

Трудовым законодательством не урегулирован вопрос применения тестирования при приеме на работу, а мнения специалистов по управлению персоналом и юристов насчет законности тестирования разделились.

Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. При этом указано, что 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.

Пленум ВС РФ в **Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»**

разъяснил, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессионально-квалификационных качеств (например, определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, выполнение которых обязательно для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые дополняют типовые или типичные профессионально-квалификационные требования в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Прохождение теста, как и выполнение задания, – один из способов проверить квалификацию и знания кандидата на должность, выявить наличие дополнительных навыков, необходимых для эффективного выполнения трудовой функции.

Следует отметить, что отказ работодателя заключить трудовой договор с кандидатом на вакантную должность может быть последним обжалован в суд (**ст. 64 ТК РФ**). Поэтому если результаты теста работодатель сочтет неудовлетворительными, то в случае судебного разбирательства материалы тестирования помогут обосновать в суде правомерность отказа в приеме на работу.

Нужно ли оформлять прохождение теста на собеседовании?

Если работодатель хочет, чтобы тестирование носило законный характер и могло стать основой отказа в приеме на работу, нужно оформить некоторые документы, которые помогут доказать правомерность действий по тестированию в случае обращения работника в суд с требованием о признании незаконным отказа в приеме на работу.

Прежде всего необходимо принять локальный нормативный акт, например, положение о тестировании кандидатов, в котором подробно регламентировать порядок разработки, утверждения и проведения тестов, перечислить ответственных лиц, которые будут проводить тестирование. В том же локальном акте определяется, каким категориям персонала требуется тестирование при приеме на работу.

Напомним, что в силу **ст. 8 ТК РФ** работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Рекомендуем с особой тщательностью подойти к разработке тестов, так как они должны выявлять только деловые качества работников (**ст. 64 ТК РФ**). Если при проведении судебных разбирательств будет установлено, что проводились психологические тесты или поставленные вопросы носили личностный характер и не были связаны с деловыми

качествами претендента на вакантную должность, то отказ в приеме на работу по их результатам может быть признан незаконным.