



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Высшая школа юриспруденции

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ

Спикер: [Митрофанова Ольга](#)

Руководитель программ НИУ ВШЭ [Master of Human Resource Management «Мастер по управлению талантами и человеческим капиталом \(HR Business Partner\)»](#) и [Master of Human Resource Management «Мастер по цифровой трансформации в сфере управления персоналом \(HR Tech Manager\)»](#)

Более 15 лет опыта работы в сфере HR, в том числе в управляющих компаниях крупнейших производственных холдингов (ЕВРОЦЕМЕНТ груп, Сибур), из них – более 10 лет Директором по персоналу, руководителем HR-служб.

Москва, 03.10.2019



ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Высшая школа юриспруденции

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции

Ст.195.1 ТК РФ

КОГДА РАБОТОДАТЕЛИ ПРИМЕНЯЮТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ?

Когда определяют квалификационные требования к работнику.



ПРЕДЪЯВЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА



ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Высшая школа юриспруденции

ПРИМЕР: Профессиональный стандарт Специалист в области охраны труда

(утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 524н)

ОТФ «внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда»

ОТФ «мониторинг функционирования системы управления охраной труда»

ОТФ «планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда»

Специалист по охране труда

Специалист по охране труда

Специалист по охране труда

Квалификационные требования

В/О по определённым направлениям

✓

В/О + ДПО в области охраны труда

✓

среднее образование + ДПО в области охраны труда + стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет

Квалификационные требования

В/О по определённым направлениям + не менее 5 лет в области охраны труда

✓

В/О + ДПО в области охраны труда + не менее пяти лет в области охраны труда



ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Высшая школа юриспруденции

Одним из следствий системного внедрения и применения профстандартов может стать отказ от атрибутов «должность», «профессия» как от однозначно описывающих и дифференцирующих квалификацию работника



Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции

Ст.195.1 ТК РФ

КОГДА РАБОТОДАТЕЛИ ПРИМЕНЯЮТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ?

Трудовой кодекс РФ

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

<...>

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих **или с учетом профессиональных стандартов...**

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих **или профессиональных стандартов**, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

При определении системы оплаты труда?



СРАВНЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ ДЛЯ ПРОФЕССИЙ, УКАЗАННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

Высшая школа юриспруденции

квалификационный уровень	ПС «Сварщик»	ПС «Фрезеровщик»	ПС «Машинист экскаватора»	ПС «Асфальтобетонщик»
5				
4	Газосварщик 6 разряд	Фрезеровщик 6-го разряда Фрезеровщик 5-го разряда	Машинист экскаватора 8-го разряда Машинист экскаватора 7-го разряда	
3	Газосварщик 5 разряд Газосварщик 4 разряд	Фрезеровщик 4-го разряда Фрезеровщик 3-го разряда	Машинист экскаватора 6-го разряда Машинист экскаватора 5-го разряда Машинист экскаватора 4-го разряда	Асфальтобетонщик 5-го разряда
2	Газосварщик 3 разряд Газосварщик 2 разряд	Фрезеровщик 2-го разряда		Асфальтобетонщик 4-го разряда
1				Асфальтобетонщик 3-го разряда



СРАВНЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ ДЛЯ ДОЛЖНОСТЕЙ, УКАЗАННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

Высшая школа юриспруденции

квалификационны й уровень	ПС «Специалист по охране труда»	ПС «Специалист по управлению персоналом»	ПС «бухгалтер» <i>утвержден приказом министерства труда и социальной защиты российской федерации от 21 февраля 2019 г. n 103н</i>	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией
8 уровень			<p>Главный бухгалтер Руководитель службы, бухгалтерского учета Руководитель службы консолидированной финансовой отчетности</p> <p>Директор по операционному управлению Директор по бухгалтерскому аутсорсингу Коммерческий директор Директор по развитию бизнеса</p>	
7 уровень	<p>Руководитель службы охраны труда Специалист по охране труда</p>	<p>Директор по персоналу Начальник структурного подразделения</p>	<p>Главный бухгалтер Руководитель службы, бухгалтерского учета</p>	
6 уровень	Специалист по охране труда	<p>Менеджер по персоналу, Специалист по подбору персонала Специалист по организации и оплате труда</p>	<p>Главный бухгалтер Руководитель службы, бухгалтерского учета</p>	<p>Секретарь руководителя Помощник руководителя</p>
5 уровень		Специалист по КДП	<p>Бухгалтер Бухгалтер II категории Бухгалтер I категории</p>	Делопроизводитель
4 уровень				
3 уровень				Секретарь- администратор



ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

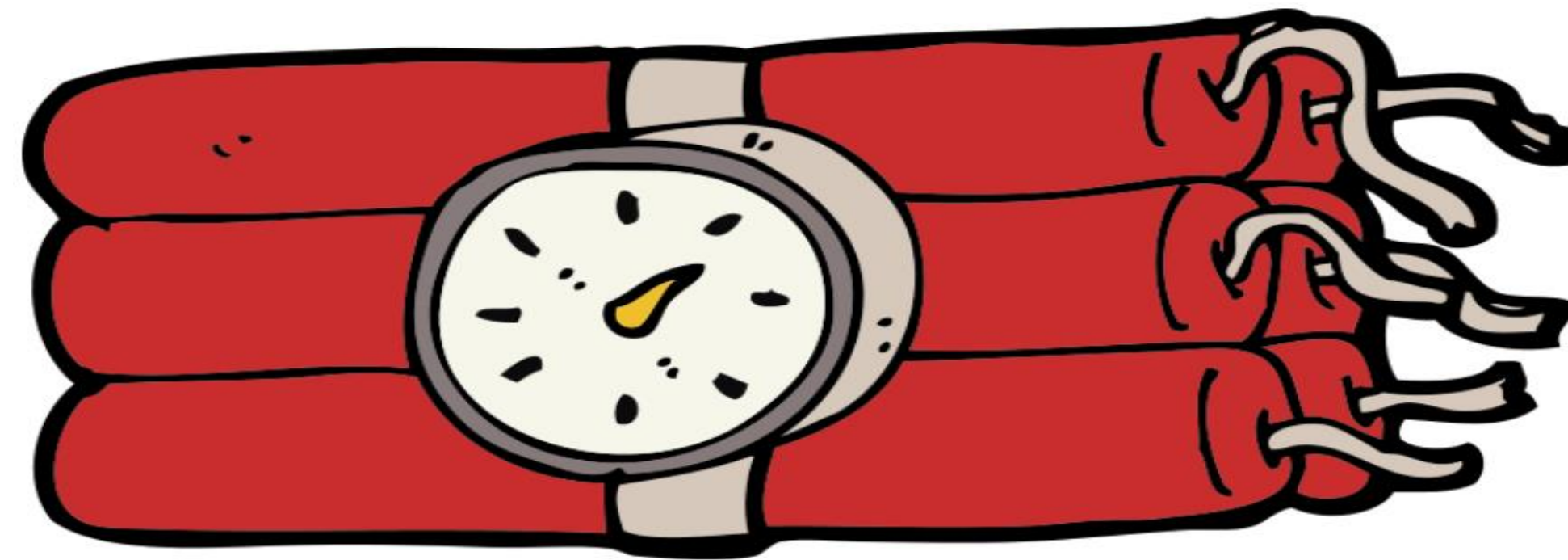
Высшая школа юриспруденции

В профессиональном стандарте указаны требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения обобщенной трудовой функции и трудовых функций, а **не** требования к конкретным должностям

Требования к конкретной должности определяются из того, выполнение каких функций предполагается по данной должности.

ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ С УЧЕТОМ РЕФОРМЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ

НСК построена на принципе определения квалификационных уровней работников в зависимости от полномочий и ответственности работника.



дифференциация квалификационных уровней производится на основе таких категорий, как знания и умения

Построение системы оплаты труда с опорой на профстандарты предполагает исключение из системы категории «должность» \ «профессия» – как основного атрибута и переход на атрибут «трудовые действия»

НСК – система квалификаций, а не тарифно – квалификационная система



ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Высшая школа юриспруденции

Информация Минтруда России от 5 апреля 2016 года «По вопросам применения профессиональных стандартов»

10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания.

Ответ:

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

<...>

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Высшая школа юриспруденции

Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 N 41-П

"По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной"

Нельзя уволить работника (например, педагога) по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, если до введения профстандарта с ограничениями по должности он соответствовал квалификационным требованиям:

«...как цель введения профессиональных стандартов, в частности в сфере образования, так и их предназначение в механизме правового регулирования не предполагали увольнения с работы лиц, не соответствующих в полной мере квалификационным требованиям к образованию, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности, в том числе воспитателей дошкольных образовательных организаций. Решение вопроса о продолжении профессиональной деятельности должно осуществляться с учетом длящегося характера трудовых отношений на основе осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу».

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

«Признать часть 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 1 (часть 1), 2, 7 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1) и 37 (часть 1), в той мере, в какой она - по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой в системе действующего правового регулирования, - используется в качестве обоснования прекращения трудового договора с воспитателями дошкольных образовательных организаций, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", успешно осуществляющими профессиональную педагогическую деятельность и признанными аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

РАДЫ ВАС ВИДЕТЬ НА НАШИХ ПРОГРАММАХ

Master of Human Resource Management «Мастер по цифровой трансформации в сфере управления персоналом (HR Tech Manager)»

Master of Human Resource Management «Мастер по управлению талантами и человеческим капиталом (HR Business Partner)»

формирование компетенций,
необходимых для
выполнения нового вида
профессиональной деятельности

диплом
НИУ ВШЭ

программа разработана
в соответствии с
требованиями
профстандартов

конкурентная
позиция
выпускника при
трудоустройстве

преподаватели
программы - эксперты -
практики российских и
западных компаний



НА КОГО РАССЧИТАНА ПРОГРАММА

для участия в программе приглашаются бакалавры, магистры, специалисты, желающие освоить новую востребованную на рынке труда профессию, позволяющую получить быстрый старт в HR -сфере



ДЛИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ И РЕЖИМ ЗАНЯТИЙ

обучение длится с октября по июнь, два вечера в неделю с 19.00. до 22.00.



СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ



Управление персоналом на основе данных. HR-аналитика. Управление вознаграждением. Управление благополучием работников (Corporate well-being) Управление рисками при регулировании трудовых отношений. Управление наймом и оценкой, развитием и обучением персонала персонала



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

<https://law.hse.ru/>

+7 (495) 951-06-62; +7 (495) 772-95-90 (доб.: 22113; 22110);

Адрес: Москва, Большой Трёхсвятительский переулок, д.3, оф. 338, 340