



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Высшая школа юриспруденции

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПРИ НАЙМЕ. ПРАВОВОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

Спикер: [Митрофанова Ольга](#)

Руководитель программ НИУ ВШЭ: [Master in Human Resource Management "Руководитель службы персонала – бизнес-партнер"](#) и ["Менеджер по подбору персонала"](#), Главный эксперт ВШЮр НИУ ВШЭ, Заместитель Генерального директора по персоналу Концерна «Русэлпром»

Москва, 09.10.2018



RMHR

HR Forum

RISK MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCES

ДОЛЖЕН ЛИ РЕКРУТЕР ЗНАТЬ ЧТО-ТО О ТРУДОВОМ ПРАВЕ?

Трудовое право? Не, не слышали...
Я – рекрутер, публикую вакансии,
провожу собеседования, выбираю
лучших.



Работа рекрутера находится «в красной
зоне» правовых рисков для компании -
работодателя



РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Статья 3 Трудового кодекса РФ

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества **в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.»**

Статья 1 Конвенции N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) Конвенция ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 31.01.1961. (извлечение)

«В целях настоящей Конвенции термин "дискриминация" включает:.... всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий...

...Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией...»



ТК РФ СТАТЬЯ 64. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(извлечение)

Запрещается **необоснованный отказ в заключении трудового** договора.

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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, **а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников**, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования <...>



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

КоАП РФ Статья 5.27. ч.1 (извлечение)

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на <...> должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

КоАП РФ Статья 5.27. ч.2 (извлечение)

Повторное совершение аналогичного административного правонарушения - наложение административного штрафа на <...> должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - от 50 000 до 70 000 рублей/

КоАП РФ Статья 5.27. ч.4 (извлечение)

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового оговора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на <...> должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

КоАП РФ Статья 5.27. ч.4 (извлечение)

Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 4 ст. 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на <...> должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц; на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 рублей.



НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

УК РФ статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (извлечение)

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам –

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Федеральный закон от 03.10.2018 N 352-ФЗ "О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации" (извлечение)

Внести в Уголовный кодекс Российской Федерации <...> изменение, дополнив его статьей 144.1 следующего содержания:

«Статья 144.1. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам - наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации».

НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ - ?

Обоснованный отказ – отказ основанный на следующих параметрах*:

Деловые качества

+

Требования, которые должны быть предусмотрены в качестве обязательных для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона

+

Иные требования (которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы)

Личностные качества

+

Профессионально-квалификационные качества

В том числе:
- состояние здоровья,
- наличие определенного уровня образования,
- опыт работы по данной специальности, в данной отрасли

В том числе наличие определенной:
- профессии,
- специальности,
- квалификации

* п. 10. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями):



ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА И КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА

* п. 10. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями):

Статья 195.1. ТК РФ

состояние
здоровья

наличие
определенного
уровня образования

уровень знаний

уровень умений

обязательные
требования

наличие определенной:
профессии, специальности,
квалификации

уровень профессиональных навыков

иные требования

опыт работы
работника

опыт работы по данной
специальности, в данной отрасли

ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ



КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА – ПС – НОК

квалификация
работника

Профессиональный
стандарт

Независимая
оценка
квалификации

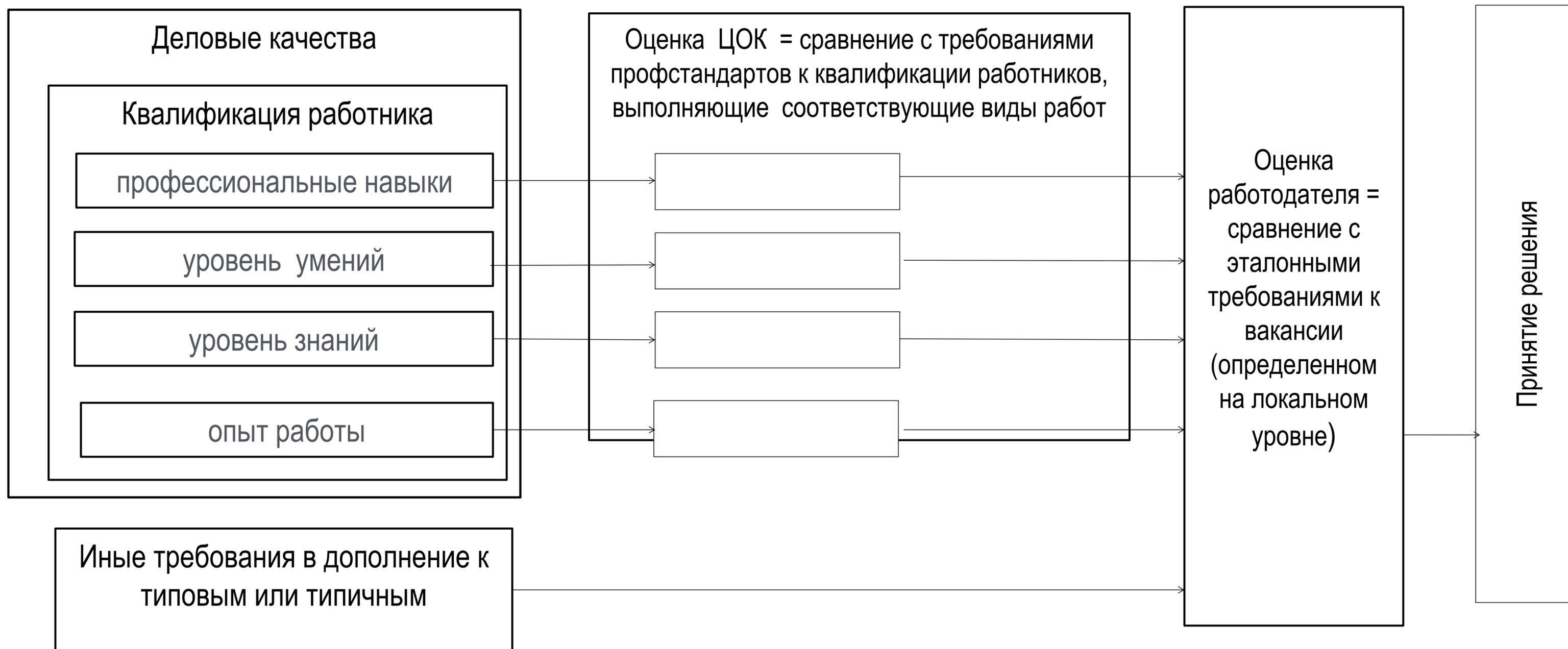
ЦОК

Квалификация работника - уровень **знаний**, **умений**, профессиональных **навыков** и **опыта** работы работника.
Ст. 195.1 ТК РФ

Профессиональный стандарт - **характеристика квалификации**, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.
Ст. 195 .1 ТК РФ

Независимая оценка квалификации <...> - процедура подтверждения **соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта** или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций (ЦОК)<..>
п.3.ст.2. 238-ФЗ от 03.07.2016 «О независимой оценке квалификации»

ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НОК



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

РАДЫ ВАС ВИДЕТЬ НА НАШЕЙ ПРОГРАММЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ НИУ «ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

МЕНЕДЖЕР ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

формирование компетенций,
необходимых для
выполнения нового вида
профессиональной деятельности

диплом
НИУ ВШЭ о
профессиональной
переподготовке

программа разработана
в соответствии с
требованиями
профстандартов

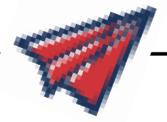
конкурентная
позиция
выпускника при
трудоустройстве

преподаватели
программы - эксперты -
практики российских и
западных компаний



1. 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**



2. ДЛИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ И РЕЖИМ ЗАНЯТИЙ

обучение длится с ноября по май
дата начала: **10 ноября 2018**
режим занятий: **две субботы в месяц с 9.30 до 16.00**



3. ИЗУЧАЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



построение и оптимизация бизнес - процесса найма
основные метрики рекрутмента
построение модели компетенций
технологии подбора персонала различных категорий
интервью по компетенциям
ассесмент-центр при подборе 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