

Статья 195.1 ТК РФ. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Ст 195.1 ТК РФ с комментариями и изменениями 2018-2019 года.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Статья 195.2 ТК РФ. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Ст 195.2 ТК РФ с комментариями и изменениями 2018-2019 года.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 195.3 ТК РФ. Порядок применения профессиональных стандартов

Ст 195.3 ТК РФ с комментариями и изменениями 2018-2019 года.

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Комментарий к статье 195.1 ТК РФ

1. Часть 1 комментируемой статьи содержит определение понятия "квалификация", согласно которому это уровень:

- знаний (совокупность научной и профессиональной информации, имеющейся у работника);
- умений (наличие профессиональных, производственных и творческих способностей у работника);
- профессиональных навыков (профессиональные способности сделать работу качественнее по сравнению с другими работниками);
- профессионального опыта (наличие профессиональных знаний, позволяющих прогнозировать результат той или иной работы и в связи с этим делать работу качественней).

Уровень всех вышеизложенных показателей представляет собой их количественную и качественную характеристику, позволяющую сравнивать одного работника с другим и отличать одного работника от другого.

2. В ч.2 комментируемой статьи содержится определение профессионального стандарта, под которым понимается характеристика квалификации, позволяющая определить ее уровень, то есть количество знаний, а также качество и степень профессиональных способностей, умений, опыта и навыков работника, которые позволяют ему осуществлять тот или иной вид профессиональной деятельности на требуемом уровне и лучше, чем те работники, которые высокой профессиональной квалификации не имеют.

Следует отметить, что с 1 июля 2016 года в соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" ч.2 комментируемой статьи будет дополнена положением, в соответствии с которым профессиональный стандарт характеризует квалификацию, необходимую в том числе для выполнения определенной трудовой функции.

Часть 3 комментируемой статьи устанавливает бланкетную норму о том, что Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливается Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

Согласно постановлению Правительства РФ от 22 января 2013 года N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты РФ

методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций. Отметим также, что приказом Минтруда России от 30 сентября 2014 года N 671н утверждены методические рекомендации по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов. Данные рекомендации предназначены для оказания практической помощи разработчикам проектов профессиональных стандартов при разработке проектов профессиональных стандартов.

Однако следует обратить внимание, что с 1 июля 2016 года ч.3 комментируемой статьи утрачивает силу в соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 года N 122-ФЗ. При этом ТК РФ будет дополнен ст. 195.2 "Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов" и ст. 195.3 "Порядок применения профессиональных стандартов".

Консультации и комментарии юристов по ст 195.1 ТК РФ

Если у вас остались вопросы по статье 195.1 ТК РФ и вы хотите быть уверены в актуальности представленной информации, вы можете проконсультироваться у юристов нашего сайта.

Задать вопрос можно по телефону или на сайте. Первичные консультации проводятся бесплатно с 9:00 до 21:00 ежедневно по Московскому времени. Вопросы, полученные с 21:00 до 9:00, будут обработаны на следующий день.

Новая редакция Ст. 195 ТК РФ

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Комментарий к Статье 195 ТК РФ

Особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности существует для штата управленцев в компании. Об этом говорится в статье 195 Трудового кодекса РФ. По инициативе представительного органа работников работодатель обязан рассмотреть его заявление о нарушении руководителем организации (другим управленцем) российского трудового законодательства и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников (часть 1 ст. 195 Трудового кодекса РФ).

Если нарушение действительно произошло, работодатель обязан применить к "провинившемуся" руководителю дисциплинарное взыскание.

Другой комментарий к Ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации

1. В соответствии с положениями ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены профессионального союза. Вместе с тем профсоюзам не предоставлено право участвовать в привлечении должностных лиц к ответственности. Они могут обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права. Таковыми органами могут являться органы государственной трудовой инспекции и суд.

2. На должностных лиц организаций-работодателей возлагается обязанность рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов о труде (см. ст. 22 ТК РФ и комментарий к ней). Такие представления могут иметь место в отношении руководителя организации, руководителей структурных подразделений организации и их заместителей. Работодателем для руководителя выступает собственно юридическое лицо, от имени которого в отношениях с руководителем выступает собрание участников, общее собрание акционеров или коллегиальный орган (см. комментарий к ст. ст.

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта 273 — 275 ТК РФ).

Именно к этим органам может обратиться представительный орган работников о допущенных руководителем нарушениях трудового законодательства. У работодателя при получении заявления возникают некоторые обязанности:

во-первых, рассмотреть его и проверить изложенные в нем факты;

во-вторых, при подтверждении фактов нарушения привлечь виновное должностное лицо (руководителя или его заместителей) к дисциплинарной ответственности;

в-третьих, довести до сведения представительного органа работников результаты рассмотрения и меры, принятые к нарушителям.

Вместе с тем очевидно, что вид дисциплинарного взыскания определяется работодателем самостоятельно, независимо от требований представительного органа работников, и мерой дисциплинарного взыскания не обязательно должно быть увольнение.