

СТ 195.1 ТК РФ:

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

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, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-[трудовых отношений](#).

Комментарий к статье 195.1 ТК РФ:

Действие комментируемой статьи распространяется на руководителей организации в целом, а также на руководителей любых структурных подразделений и их заместителей. К структурным подразделениям в целях применения трудового законодательства относятся как обособленные подразделения юридического лица, создаваемые в соответствии с ГК (филиалы и представительства), так и любые иные обособленные структурные подразделения (цеха, отделы, участки, управления и т.д.). Соответствующее разъяснение содержится в п. 16 Постановления Пленума ВС РФ N 2.

Все указанные в комментируемой статье лица несут дисциплинарную ответственность как за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы [трудового права](#), так и условий коллективного договора, соглашения. Трудовое законодательство, согласно ч. 1 ст. 5 ТК, состоит из ТК, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. К иным актам, содержащим нормы трудового права, следует относить как иные (помимо законов) нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, а также нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ и нормативные правовые акты органов местного самоуправления), так и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Следует учитывать, что последствием нарушения вышеуказанных норм (актов) не обязательно будет увольнение, а лишь применение к соответствующему лицу дисциплинарного взыскания. Поскольку право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю, то он, разумеется, вправе в зависимости от конкретной ситуации применить к нарушителю любое [дисциплинарное взыскание](#), предусмотренное трудовым законодательством. Однако в тех случаях, когда по

вине соответствующего лица допущено серьезное нарушение (длительная задержка зарплаты из корыстной заинтересованности руководителя; нарушение норм об охране труда, приведшее к тяжелому несчастному случаю на производстве, и т.п.), представляется целесообразным применять к виновному руководящему работнику в качестве меры дисциплинарного взыскания именно увольнение (если возможность его применения в соответствующей ситуации предусмотрена законом). Представляется, что такой подход соответствует ч. 5 ст. 192 ТК, согласно которой при наложении дисциплинарного взыскания должна учитываться тяжесть совершенного проступка (см. коммент. к ст. 192).

Существенное отличие между процедурой привлечения к дисциплинарной ответственности указанных в комментируемой статье лиц по требованию представительного органа работников от общего порядка привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 192, 193 ТК) заключается в том, что работодатель в рассматриваемом случае не может не привлечь данных работников к дисциплинарной ответственности, если факты нарушений подтвердились (в то время как решение вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности иных работников за совершение ими дисциплинарных проступков находится на усмотрении работодателя).

До применения меры дисциплинарного взыскания работодатель обязан, как следует из ч. 1 комментируемой статьи, рассмотреть заявление представительного органа работников о допущенных нарушениях соответствующим руководящим работником и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В соответствии со ст. 370 ТК работодатель обязан это сделать в недельный срок. Как уже отмечалось, в случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.