

Соотношение разряда, указанного в дипломе СПТУ, и разряда, указанного в трудовой книжке: приоритет при приёме на работу и при начислении заработной платы

1. Краткая постановка вопроса

Работник имеет диплом СПТУ (среднего профессионально-технического училища) с присвоением 3-го разряда токаря, при этом в трудовой книжке содержатся записи о работе в должности (по профессии) «токарь 5-го разряда». Вопрос ставится о том, какой из двух разрядов является приоритетным: (а) при заключении трудового договора с новым работодателем и определении трудовой функции, (б) при установлении размера оплаты труда, (в) при возникновении спора о правомерности «понижения» разряда до указанного в дипломе. Ниже разбор ведётся по всем трём аспектам отдельно, поскольку ответ на них даётся разными нормами и может не совпадать; кроме того, отдельно разобраны конкурирующие правовые позиции по вопросу о доказательственной силе записи в трудовой книжке.

Исходная правовая рамка: **ни диплом, ни трудовая книжка сами по себе не являются юридическим основанием возникновения у работника права на оплату по определённому разряду.** Оплата определяется разрядом *выполняемой работы* (тарификацией работ) и условиями заключённого трудового договора (ст. 57, 129, 132, 135, 143 ТК РФ), а разряд работника — это производная величина, подтверждаемая совокупностью доказательств.

2. Правовая природа двух документов: что каждый из них подтверждает

2.1. Диплом СПТУ как документ об образовании и о квалификации

Диплом СПТУ — документ о начальном профессиональном образовании, выданный до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ). Согласно ч. 1 ст. 108 Закона № 273-ФЗ образовательные уровни, установленные в Российской Федерации до дня вступления его в силу, приравниваются к уровням образования, установленным этим законом (в частности, начальное профессиональное образование — к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)). Соответственно, сам диплом сохраняет силу и не требует переоформления.

Однако по своему содержанию диплом подтверждает квалификацию **на дату завершения обучения**. Согласно ст. 2 Закона № 273-ФЗ квалификация — это уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности; согласно ч. 10 и 11 ст. 60 Закона № 273-ФЗ документ о квалификации подтверждает присвоение разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения и даёт обладателю право заниматься определённой профессиональной деятельностью либо выполнять конкретные трудовые функции (толкование этих норм применительно к свидетельству о профессии рабочего дано, в частности, в решении Железнодорожного районного суда г. Рязани от 19.04.2021 по делу № 2а-1274/2021).

Ключевой вывод: диплом о 3-м разряде — это **подтверждение исходного (минимального) уровня квалификации**, а не «потолок» и не запрет на выполнение работ более высокого разряда. Закон не устанавливает, что работник вправе выполнять работы исключительно того разряда, который указан в его дипломе.

2.2. Трудовая книжка как документ о трудовой деятельности

Согласно ч. 1 ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является **основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже** работника (а не о его квалификации как таковой). Порядок ведения трудовых книжек с 01.09.2021 регулируется приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (ранее — постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 и Инструкция, утв. постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике (включая профессию, специальность, образование) и о выполняемой им работе — приём на работу, переводы на другую постоянную работу, увольнение (ст. 66 ТК РФ; п. 9–11 Порядка, утв. приказом Минтруда России № 320н). Наименование работы (профессии) указывается в соответствии со штатным расписанием и с

указанием квалификации — разряда, класса, категории, — поскольку именно так определяется трудовая функция в трудовом договоре (ч. 2 ст. 57 ТК РФ: «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации»).

Следовательно, запись «токарь 5-го разряда» в разделе «Сведения о работе» фиксирует **факт выполнения работником трудовой функции, требующей 5-го разряда**, на протяжении соответствующего периода. Запись о присвоении (повышении) разряда, вносимая на основании приказа (распоряжения) работодателя, фиксирует юридический факт присвоения разряда у данного работодателя.

2.3. Сравнительная таблица

Критерий	Диплом СПТУ (3-й разряд)	Трудовая книжка (5-й разряд)
Что подтверждает	Освоение программы профессионального обучения и присвоение квалификации на дату выпуска (ст. 60 Закона № 273-ФЗ)	Фактическое выполнение работы по профессии с указанной квалификацией (ст. 66 ТК РФ)
Доказательственная сила	Документ об образовании/квалификации (ст. 65 ТК РФ)	Основной документ о трудовой деятельности и стаже (ч. 1 ст. 66 ТК РФ)
Ограничивает ли карьерный рост	Нет	—
Может ли быть оспорен	Только в порядке, установленном для документов об образовании (недействительность бланка, решение суда)	Да, если запись внесена без надлежащего основания (приказа, протокола)
Период актуальности сведений	Дата окончания обучения	Период работы у конкретного работодателя

3. Вопрос о достаточности записи в трудовой книжке (конкурирующие позиции)

3.1. Позиция первая (основная): запись в трудовой книжке о работе в 5-м разряде достаточна

Обоснование. Квалификация работника — категория фактическая, а не только документальная. Закон № 273-ФЗ (ст. 2) определяет квалификацию через уровень знаний, умений, навыков и компетенции, а не через наличие конкретного бланка. ТК РФ не устанавливает, что квалификация работника подтверждается исключительно документом об образовании: ст. 65 ТК РФ говорит о документе об образовании и (или) о квалификации лишь при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, и не наделяет этот документ исключительной доказательственной силой.

Запись в трудовой книжке о работе в 5-м разряде, подтверждённая приказами о приёме и переводах, а также фактическим стажем работы по профессии, образует совокупность доказательств наличия у работника соответствующей квалификации. Именно этот подход соответствует принципу оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ) и запрету дискриминации в сфере труда (ст. 3, 132 ТК РФ).

Повышение разряда после окончания училища допускается законом: (а) по результатам профессионального обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, завершающегося квалификационным экзаменом и выдачей свидетельства о профессии рабочего (ст. 73, 74 Закона № 273-ФЗ); (б) по результатам независимой оценки квалификации (Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»); (в) в порядке, установленном локальными нормативными актами работодателя, с оформлением протокола квалификационной комиссии и приказа. Во всех случаях сам факт роста квалификации фиксируется либо документом о квалификации, либо приказом работодателя, на основании которого и вносится запись в трудовую книжку.

Когда применяется: работник принимается на работу, требующую 5-го разряда; работодатель по результатам собеседования или пробной работы убедился в наличии навыков; запись в трудовой книжке подтверждена приказами предыдущих работодателей.

Практический вывод: работодатель при приёме на работу 5-го разряда не вправе отказать только на том основании, что в дипломе указан 3-й разряд. Такой отказ был бы необоснованным (ст. 64 ТК РФ) и мог бы быть обжалован, поскольку «деловые качества» определяются способностью выполнять

трудовую функцию с учётом профессионально-квалификационных качеств, а не формальным содержанием диплома (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

3.2. Позиция вторая (конкурирующая): работодатель вправе потребовать документального подтверждения

Обоснование. Часть 1 ст. 65 ТК РФ обязывает лицо, поступающее на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, предъявить документ об образовании и (или) о квалификации. Профессия «токарь» относится к профессиям, требующим специальной подготовки (она тарифицируется по ЕТКС). Кроме того, работодатель самостоятельно принимает кадровые решения и вправе предъявлять к деловым качествам дополнительные требования, помимо прямо предусмотренных законом (п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Наконец, ст. 70 ТК РФ позволяет установить испытание, а локальными актами может быть предусмотрена проверка знаний, тестирование, пробная работа.

Если в трудовой книжке есть только запись «токарь» без указания разряда либо запись о 5-м разряде внесена без ссылки на приказ о присвоении разряда, работодатель вправе усомниться в квалификации и проверить её.

Важное ограничение этой позиции. Часть 3 ст. 65 ТК РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Протокол квалификационной комиссии и подобные внутренние документы предыдущего работодателя в этот перечень не входят — требовать их незаконно. Работодатель может провести собственную проверку квалификации, но не вправе обуславливать приём представлением «диплома о 5-м разряде», если такой документ у работника отсутствует.

Когда применяется: работник претендует на 5-й разряд, но фактических навыков не демонстрирует; характер производства требует допуска к сложному оборудованию; имеются сомнения в подлинности записи (например, запись внесена без номера приказа или самим работником).

Практический вывод: работодатель вправе провести проверку (испытание по ст. 70 ТК РФ, тестирование, пробную работу) и по её результатам либо принять на 5-й разряд, либо предложить 3-й. Приём на 3-й разряд при наличии у работника фактической квалификации 5-го разряда законен только как

результат соглашения сторон, но создаёт риск последующего спора о неполной выплате заработной платы.

3.3. Позиция третья (применяется при оспаривании записи): запись в трудовой книжке без надлежащего основания не подтверждает квалификацию

Если запись о 5-м разряде внесена без приказа (распоряжения) работодателя либо без протокола квалификационной комиссии, она не порождает правовых последствий. Порядок внесения записей предполагает их внесение на основании соответствующего приказа (п. 9–11 Порядка, утв. приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н); исправление ошибочных записей производится по месту работы либо, при ликвидации работодателя, в порядке, установленном этим же Порядком. Работник, чьи права нарушены неверной записью, вправе требовать её исправления, а также обратиться в суд (ст. 391–392 ТК РФ), в государственную инспекцию труда (ст. 353–356 ТК РФ) или в прокуратуру.

Когда применяется: работник ссылается на запись, которая была внесена с нарушением порядка либо не соответствует фактически выполнявшейся работе.

Практический вывод: сам по себе текст записи не является «абсолютным» доказательством; юридически значимо наличие приказа о приёме/переводе и фактическое выполнение работы соответствующей сложности.

4. Аспект первый: приём на работу — какой разряд указывается в трудовом договоре

4.1. Свобода сторон при определении трудовой функции

Трудовая функция определяется соглашением сторон и фиксируется в трудовом договоре (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Работодатель и работник вправе договориться о работе по 5-му разряду независимо от содержания диплома. Единственное ограничение — запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), и запрет необоснованного отказа в заключении договора (ст. 64 ТК РФ).

4.2. Может ли работодатель «присвоить более низкий разряд по диплому»

Формулировка вопроса допускает два существенно разных прочтения, и ответы на них различны.

Прочтение 1: работодатель предлагает заключить договор о работе по 3-му разряду. Это правомерно — как результат свободного соглашения сторон (ст. 57 ТК РФ). Работник вправе отказаться и искать работу по 5-му разряду. Отказ работодателя заключить договор на 5-й разряд при наличии у работника подтверждённой квалификации может быть оспорен как необоснованный (ст. 64 ТК РФ, п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), однако бремя доказывания дискриминационного характера отказа лежит на работнике.

Прочтение 2: работник принят на 5-й разряд, но работодатель в одностороннем порядке «понижает» его до 3-го со ссылкой на диплом. Это неправомерно. Условие о трудовой функции (в том числе о разряде) может быть изменено только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо в порядке ст. 74 ТК РФ при изменении организационных или технологических условий труда с обязательным письменным уведомлением не позднее чем за два месяца и с сохранением прежней заработной платы в течение двух месяцев после изменения (ч. 1–4 ст. 74 ТК РФ). Ссылка на содержание диплома не является изменением организационных или технологических условий труда, следовательно, понижение разряда по этому основанию незаконно.

Практический вывод: приоритет при приёме — за согласованной трудовой функцией. Диплом 3-го разряда не даёт работодателю права ни отказать в приёме на 5-й разряд при подтверждённой квалификации, ни понизить уже установленный разряд.

5. Аспект второй: начисление заработной платы — что определяет размер оплаты

5.1. Оплата определяется разрядом выполняемой работы, а не разрядом в документах

Согласно ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Согласно ст. 143 ТК РФ тарифные системы оплаты труда

основаны на дифференциации заработной платы в зависимости от сложности работ и требований к квалификации; при этом разграничиваются:

- **тарифный разряд** — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;
- **квалификационный разряд** — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;
- **тарификация работ** — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом ЕТКС и ЕКС либо профессиональных стандартов (ч. 8–9 ст. 143 ТК РФ). Следовательно, для начисления заработной платы значение имеет то, **к какому разряду тарифицирована фактически выполняемая работа** и какая тарифная ставка (оклад) установлена за этот разряд в локальных актах работодателя (ст. 129, 135 ТК РФ).

5.2. Специальное правило о работе различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)

Статья 150 ТК РФ устанавливает три правила, каждое из которых применимо к рассматриваемой ситуации:

1. При повременной оплате труда выполнение работ различной квалификации оплачивается **по работе более высокой квалификации** (ч. 1).
2. При сдельной оплате труд оплачивается **по расценкам фактически выполняемой работы** (ч. 2).
3. Если работнику со сдельной оплатой поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить **межразрядную разницу** (ч. 3).

Отсюда следует практическое правило, дающее ответ на вопрос в части зарплаты:

- токарь, имеющий 5-й разряд, но выполняющий работы 3-го разряда, — при повременной системе получает оплату по 5-му разряду (ч. 1 ст. 150 ТК РФ); при сдельной — по расценкам 3-го разряда, но с выплатой межразрядной разницы (ч. 2 и 3 ст. 150 ТК РФ);
- токарь, имеющий по документам 3-й разряд, но фактически выполняющий работы 5-го разряда, — при повременной системе вправе требовать оплаты по 5-му разряду (ч. 1 ст. 150 ТК РФ), а при сдельной — по расценкам 5-го разряда (ч. 2 ст. 150 ТК РФ), поскольку оплата следует за фактически выполняемой работой.

Практический вывод: для целей оплаты приоритет имеет не запись в дипломе и не запись в трудовой книжке как таковая, а **разряд фактически выполняемой работы**, закреплённый в нарядах, маршрутных листах, сменных заданиях, технологических картах и локальных актах о тарификации. Запись в трудовой книжке о 5-м разряде при этом служит доказательством того, что работник вправе претендовать на работу 5-го разряда и на соответствующую оплату.

5.3. Если работодатель настаивает на оплате по 3-му разряду

Версия, при которой работник принят на 5-й разряд, но оплата производится по тарифной ставке 3-го разряда, квалифицируется как неполная выплата заработной платы. Последствия:

- материальная ответственность работодателя в виде процентов (денежной компенсации) — ст. 236 ТК РФ;
- административная ответственность — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (невыплата или неполная выплата заработной платы);
- при длительной невыплате — уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ.

Работник вправе требовать документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ — копии должны быть выданы не позднее трёх рабочих дней), обращаться в комиссию по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ), в государственную инспекцию труда (ст. 353–356 ТК РФ) и в суд (ст. 391 ТК РФ). Срок обращения в суд по спорам о выплатах — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

6. Аспект третий: тарифно-квалификационные характеристики по профессии «токарь»

6.1. Источники требований

- **ЕТКС, выпуск 2** (утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30, с последующими изменениями) — содержит тарифно-квалификационные характеристики по профессии «Токарь» по разрядам, включая разделы «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».
- Порядок утверждения ЕТКС и ЕКС установлен постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787.
- **Профессиональный стандарт «Токарь»** (реестр профессиональных стандартов, код 40.181) — применяется в части требований к

квалификации; в силу ст. 195.3 ТК РФ и постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 обязателен для работодателя только в той части, в какой требования к квалификации установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Для профессии «токарь» таких обязательных требований федеральными законами прямо не установлено, поэтому профстандарт применяется как ориентир при формировании кадровой политики и локальных актов.

- **Локальные акты работодателя:** положение об оплате труда, тарифная сетка, положение о квалификационной комиссии, должностные (рабочие) инструкции.

6.2. Соотношение характеристик с записями в трудовой книжке

Тарифно-квалификационные характеристики построены по принципу нарастания сложности: каждый последующий разряд предполагает выполнение более сложных работ, более широкий набор «должен знать» и более высокие требования к точности и самостоятельности. Соответственно:

- **работник, имеющий 5-й разряд**, по своим документам позиционируется как способный выполнять работы 5-го разряда; поручение ему работ 3-го разряда допустимо, но влечёт применение правил ст. 150 ТК РФ;
- **работник, имеющий 3-й разряд**, не вправе самостоятельно претендовать на работы 5-го разряда без подтверждения квалификации; однако если работодатель фактически поручает ему такие работы, оплата должна производиться по более высокой квалификации (ч. 1, 2 ст. 150 ТК РФ), а фактические допуск и выполнение работ создают доказательственную базу для признания квалификации;
- **запись в трудовой книжке о 5-м разряде** подлежит оценке наряду с ЕТКС/профстандартом: если характер выполнявшихся работ соответствовал характеристикам 5-го разряда, запись достоверна и является надлежащим доказательством квалификации.

6.3. Практический вывод

Требования ЕТКС и профстандарта адресованы прежде всего работодателю (при тарификации работ и установлении тарифных систем — ч. 8–9 ст. 143 ТК РФ), а не работнику. Работник не обязан «пересдавать» на разряд, указанный в трудовой книжке, при каждом трудоустройстве; вместе с тем работодатель вправе проверить соответствие его навыков характеристикам соответствующего разряда.

7. Практические выводы по каждой версии

Версия 1. «Работник принимается на работу в новую организацию»

Вывод: приоритет — за 5-м разрядом, указанным в трудовой книжке, при условии, что работодатель принимает работника на работу по 5-му разряду и работник подтверждает навыки. Диплом о 3-м разряде не является препятствием (ст. 57, 60, 64 ТК РФ; ст. 2, 60 Закона № 273-ФЗ). Работодатель вправе провести проверку (ст. 70 ТК РФ) и по её результатам предложить 3-й разряд.

Версия 2. «Работник принят на 5-й разряд, но работодатель платит по 3-му разряду»

Вывод: незаконно. Оплата определяется разрядом выполняемой работы и условиями трудового договора (ст. 129, 132, 135, 143, 150 ТК РФ). Работник вправе требовать перерасчёта, компенсации по ст. 236 ТК РФ и защиты в ГИТ/суде.

Версия 3. «Работодатель понижает разряд до указанного в дипломе»

Вывод: незаконно без согласия работника (ст. 72 ТК РФ) либо без соблюдения процедуры ст. 74 ТК РФ при наличии организационных/технологических причин. Содержание диплома такой причиной не является.

Версия 4. «Работнику с 5-м разрядом поручаются работы 3-го разряда»

Вывод: допустимо, но оплата — по правилам ст. 150 ТК РФ: при повременной системе — по 5-му разряду; при сдельной — по расценкам 3-го разряда с выплатой межразрядной разницы (ч. 1-3 ст. 150 ТК РФ).

Версия 5. «Запись в трудовой книжке о 5-м разряде внесена без приказа/протокола»

Вывод: запись юридически уязвима; работодатель вправе её не учитывать как доказательство квалификации, а работник вправе требовать исправления записи (п. 9-11, 27-30 Порядка, утв. приказом Минтруда России № 320н; ст. 66 ТК РФ).

Версия 6. «Спор о том, что работник фактически выполнял работы 5-го разряда, будучи оформленным на 3-й»

Вывод: оплата должна производиться по более высокой квалификации (ч. 1-2 ст. 150 ТК РФ); доказательства — наряды, маршрутные листы, сменные задания, технологические карты, показания свидетелей, документы о допуске к оборудованию. Срок обращения в суд — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Версия 7. «Отказ в приёме на 5-й разряд со ссылкой на диплом»

Вывод: отказ может быть признан необоснованным (ст. 64 ТК РФ; п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), поскольку деловые качества определяются совокупностью профессионально-квалификационных характеристик, а не только содержанием диплома. Бремя доказывания — на работнике; срок обращения в суд — три месяца со дня отказа (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

8. Рекомендации (для внутренней редакционной публикации — практическая часть)

Работнику: 1. Получить в отделе кадров копии приказов о приёме и переводах, подтверждающих работу в 5-м разряде (ст. 62 ТК РФ). 2. При трудоустройстве предъявлять трудовую книжку и диплом; письменно указать в заявлении о приёме на работу желаемый разряд со ссылкой на фактический стаж. 3. При предложении 3-го разряда — требовать ознакомления с положением об оплате труда и тарифной сеткой, фиксировать фактически поручаемые работы. 4. При одностороннем понижении разряда — не подписывать соглашение, требовать письменного обоснования; обращаться в ГИТ и суд.

Работодателю: 1. В трудовом договоре указывать трудовую функцию с указанием разряда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). 2. Проверку квалификации проводить в рамках испытания (ст. 70 ТК РФ) или локально установленной процедуры; не требовать документов, не предусмотренных ст. 65 ТК РФ. 3. Тарифицировать работы в соответствии с ЕТКС/профстандартом и локальной тарифной сеткой (ст. 143 ТК РФ); при поручении работ ниже разряда — соблюдать ст. 150 ТК РФ. 4. Изменение разряда оформлять соглашением сторон (ст. 72 ТК РФ) либо в порядке ст. 74 ТК РФ.

9. Список использованных нормативных источников и судебных актов

1. Трудовой кодекс РФ — ст. 3, 9, 21, 22, 56, 57, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 70, 72, 72.1, 73, 74, 129, 132, 135, 143, 144, 150, 195.1–195.3, 196, 197, 236, 353–356, 381–397; ст. 392.
 2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» — ст. 2, 60 (ч. 10–11), 73, 74, 107, 108 (ч. 1); ст. 106 (в ред. Федерального закона от 24.06.2025 № 153-ФЗ).
 3. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» — ст. 2, 4.
 4. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
 5. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (применяется в части, не противоречащей приказу Минтруда России № 320н).
 6. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов...».
 7. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» — п. 9–11, 27–30.
 8. Приказ Минпросвещения России от 26.08.2020 № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения».
 9. ЕТКС, выпуск 2, утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (тарифно-квалификационные характеристики по профессии «Токарь»).
 10. Профессиональный стандарт «Токарь» (реестр профессиональных стандартов, код 40.181).
 11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10 (понятие деловых качеств работника).
 12. Решение Железнодорожного районного суда г. Рязани от 19.04.2021 по делу № 2а-1274/2021 (толкование ч. 10–11 ст. 60 Закона № 273-ФЗ о документах о квалификации).
 13. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ч. 6 ст. 5.27.
 14. Уголовный кодекс РФ — ст. 145.1.
-

Итоговая формула: приоритет при приёме на работу и при определении оплаты имеет **фактическая квалификация работника и разряд выполняемой им работы**, а не формальное содержание диплома. Запись в трудовой книжке о 5-м разряде — основное доказательство наличия такой квалификации; диплом о 3-м разряде подтверждает лишь исходный уровень подготовки и не ограничивает ни трудоустройство по 5-му разряду, ни оплату по нему. Одностороннее «понижение» разряда со ссылкой на диплом неправомерно; оплата работ ниже присвоенного разряда регулируется ст. 150 ТК РФ.

