

Национальные системы квалификаций и системы оплаты труда: особенности правовой взаимосвязи

Е. И. Косаковская¹, Г. В. Хныкин²

¹ Академия труда и социальных отношений,
Российская Федерация, 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90

² Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
Российская Федерация, 119991, Москва, Ленинские горы, 1

Для цитирования: Косаковская, Елена И., Хныкин, Геннадий В. 2023. «Национальные системы квалификаций и системы оплаты труда: особенности правовой взаимосвязи.» *Ежегодник трудового права* 13: 261–274. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.118>

С 2007 г. российский законодатель кардинально изменил свои подходы к регулированию заработной платы, а через восемь лет принялся за реформирование процессов подготовки и повышения квалификации кадров. Однако в процессе правотворчества выявились противоречия в определениях и содержании отдельных нововведений. Возникшие правовые коллизии могут создать проблемы, связанные с разумным применением различных элементов Национальной системы квалификаций в трудовых отношениях. Например, установление требований к квалификации работника на основе профессиональных стандартов может привести к необоснованной интенсификации труда, введению неоправданных режимов труда и отдыха, снижению заработной платы. Анализ обозначенных процессов нашел отражение в настоящей статье. Кроме того, получили разрешение теоретические и практические проблемы установления и повышения профессиональных навыков работников и оплаты их труда. Особое внимание уделено внедрению в практику элементов Национальной системы квалификаций и систем заработной платы. Комплексный междисциплинарный анализ заявленных проблем позволяет выявить закономерности взаимодействия систем квалификации и заработной платы, показать их современное состояние и направления последующего развития. Приведено множество авторских представлений о внесении изменений и дополнений в действующее законодательство и правоприменительную практику. В статье использован обширный нормативный материал, включающий международные правовые документы, федеральное и региональное законодательство, ведомственные правовые источники, результаты нормотворчества социальных партнеров и локальные нормативные акты. Анализируется судебная и местная практика применения трудового законодательства при использовании профессиональных стандартов, уровней квалификации, форм, систем и размеров оплаты труда.

Ключевые слова: квалификация, независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, Национальная система квалификаций, заработная плата, тарифная система, системы оплаты труда.

1. Введение

Трудовое законодательство подвергается интенсивным нововведениям, изменяющим основы регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В результате многочисленных редакций разд. IX Трудового ко-

декса Российской Федерации (далее — ТК РФ) введены такие понятия, как профессиональный стандарт, квалификация и требования к ней, независимая оценка квалификаций, которые отнесены к Национальной системе квалификаций (далее, как правило, — НСК). Изменения ст. 135 ТК РФ определили новые подходы к установлению заработной платы с помощью ранее неизвестных систем оплаты труда.

В связи с внедрением в законодательство и практику обозначенных явлений необходим комплексный правовой анализ, как самой Национальной системы квалификаций, так и ее элементов. И, конечно, особого внимания требуют вопросы взаимосвязей НСК с традиционной тарифной системой и иными системами оплаты труда.

2. Основное исследование

2.1. Взаимосвязь квалификации и заработной платы

2.1.1. Внедрение квалификации в ТК РФ

Обозначенная взаимосвязь проявлена в начальных строках разд. VI ТК РФ «Оплата и нормирование труда». Квалификация поставлена первой в ряду других оснований (показателей), от выполнения которых зависит размер вознаграждения за труд (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). Аналогичным образом поступил законодатель и в ч. 1 ст. 132 ТК РФ, формулируя принцип зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации. Квалификация выдвинута на первые роли также в статьях ТК РФ, посвященных оплате труда в случаях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 и 150).

Ее значение (квалификации) подчеркнуто и в нормировании труда. Системная организация обоснованных нормативов для трудовых процессов в определенных производственных условиях (Трудовое право. Энциклопедический справочник 1979, 260) непосредственно связана с уровнями квалификации путем определения соответствующих норм труда (выработки, времени, численности и др.). При этом законодатель специально подчеркивает, что достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест (которые, несомненно, являются результатом высокой квалификации) не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (ч. 3 ст. 160 ТК РФ).

Конкретные варианты взаимодействия профессиональной обученности и оплаты труда предусмотрены в объемных статьях ТК РФ, посвященных тарифной системе и системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ст. 143 и 144).

И, конечно, нельзя не отметить и обновленный IX раздел ТК РФ, получивший название «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников», введенный в действие в новой редакции от 03.12.2013 № 236-ФЗ¹. Необходимость его появления была связана, прежде всего, с экономическими причинами: острой потребностью

¹ Здесь и далее ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.04.2022).

отраслей экономики в квалифицированных кадрах, особенно рабочих профессий. Причем, в отличие от советского периода, удовлетворение этих потребностей обеспечивается не государством, а работодателями посредством четверки правовых инструментов, включающей коллективный договор, партнерские соглашения, локальные нормативные акты, трудовой договор (ст. 196 ТК РФ). Иными словами, данные действия сформулированы как право работодателя. Но в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами, работодатель *обязан* (курсив здесь и далее наш. — *Авт.*) проводить профессиональное обучение или дополнительное профобразование работников, если это является условием выполнения последними определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ).

Как видим, произошло обособление правовых норм, связанных с квалификацией и образованием работников. Разноотраслевые нормы, посвященные правовому регулированию профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации, составили комплексный институт трудового права. В свою очередь совокупность норм, посвященных квалификации, образует подынститут обозначенного правового института.

Итак, несмотря на успешное внедрение квалификации в ТК РФ, это явление получило формальное определение только в конце 2012 г.², а первоначальное название раздела IX ТК РФ и вовсе не включало ни квалификацию, ни профстандарт. Сегодня ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ определяет квалификацию работника как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта его работы.

Понятийный аппарат НСК пока находится в «разобранном» состоянии. Несмотря на то что в ТК РФ и иные правовые акты введены такие понятия, как профессиональный стандарт, квалификация и требования к ней, независимая оценка квалификаций, легального определения НСК пока нет. Но есть совместное решение правительства, общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов об отнесении вышеобозначенных явлений к НСК.

Обратившись к международным документам, в которых встречается аналогичный термин «Национальные системы квалификационных стандартов», устанавливаем, что это инструмент классификации квалификаций по установленным уровням результатов обучения (Косаковская и Хныкин 2021, 5–7). Предназначение НСК — удовлетворение спроса в рабочей силе на рынке труда через систему образования, которая должна ориентироваться на критерии квалификации, установленные централизованно и являющиеся едиными для всех видов профессиональной деятельности.

2.1.2. Проблемы понятийного аппарата тарифной системы оплаты труда

Тарифную систему обычно называют основой научной организации заработной платы. Она призвана обеспечивать повышенную оплату более квалифициро-

² Примечательно, что отсутствие легального определения «квалификация работника» было предметом обсуждения в Конституционном Суде РФ. Граждане И.И. Силонова и Н.В. Шашкова в своих жалобах заявляли, что отсутствие такого определения ограничивает их трудовые права и противоречит ст. 37 Конституции РФ. См.: Определения Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 916-О-О и № 917-О-О // СПС «ГАРАНТ».

ванного, интенсивного, производимого в сложных условиях труда (Юридический энциклопедический словарь 1984, 367).

Но в исполнении законодателя тарифная система представляет собой словарь отдельных, неструктурированных терминов и определений, порой громоздких и имеющих отдаленное отношение к практике.

В соответствии со ст. 143 и 144 ТК РФ тарификация работ, присвоение *тарифных* разрядов работникам, а также установление тарифных систем оплаты труда и систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляется с помощью целой гаммы правовых инструментов. В число таковых, в частности, входят: традиционные справочники работ и профессий рабочих (ЕТКС) и должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС); вновь изобретенные базовые оклады, профессиональные стандарты и профессиональные квалификационные группы (ПКГ). Но прежде чем начать наше исследование, необходимо разрешить две проблемы.

Первая — это несовершенство понятийного аппарата заработной платы, который создает сомнительные представления в данной области. Вторая проблема связана с профстандартами, которые, несмотря на внушительную цифру в 1200 принятых, на практике при установлении систем оплаты труда используются редко. Дело в том, что у работодателей отсутствует понимание, как осуществить переход с действующих систем оплаты труда на новые способы исчисления размеров вознаграждения ввиду отсутствия единства в правовой сущности профстандартов, а также иных элементов НСК. Поэтому большинство работодателей осуществляют нормирование заработной платы на основе традиционных элементов тарифной системы.

Итак, говоря о первой проблеме, выскажем сожаление, что приходится критиковать законодателя. Две страницы убогистого текста ТК РФ (ст. 143 и 144 ТК РФ) посвящены основным понятиям и правилам установления тарифных систем оплаты труда и систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Причем понять, что может скрываться за первыми и вторыми системами, вряд ли получится по причине туманных формулировок законодателя.

В этом нетрудно убедиться, прочитав неразборчивую фразу, определяющую первое явление: «тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий».

Чехарда с терминологией, посвященной тарифной системе, началась в связи с массивным редактированием ТК РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ. В первоначальном тексте кодекса было внятное определение тарифной системы как совокупности нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы. Но, пережив несколько изменений, ст. 143 ТК РФ оказалась заполненной несуразностями. Во-первых, ничем и никем не обоснованы множественные «тарифные системы оплаты труда» и обозначенная в единственном числе «тарифная система дифференциации заработной платы». Во-вторых, отличить первое понятие от второго вряд ли удастся. Подобное толкование — это многословие или тавтология в чистом виде с трижды повторенными «системами».

Но на этом несообразности этой статьи не заканчиваются и проявляются в других ее частях. Так, ч. 2 устанавливает, что состав тарифной системы «вклю-

чает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты». Легальные определения первых двух зачем-то даны в ст. 129 ТК как «основные понятия и определения», а другие (видимо, не основные) — в названной статье. В случае с тарифными сетками, несмотря на их очевидную множественность, некстати использовано единственное число. Тарифные коэффициенты вообще не стоило выделять, поскольку они являются всего лишь частью тарифных сеток. Забытыми оказались базовые ставки и оклады рабочих и служащих, чьи должности и профессии входят в соответствующую ПКГ.

Неподготовленному правоприменителю будет затруднительно воспользоваться и остальными текстами названной статьи. Например, в нормах, посвященных тарифным и квалификационным разрядам, обнаружим сомнительные различия в уровнях: у первого — это «уровень квалификации работника», а у второго — «уровень профессиональной подготовки работника»³. При этом совершенно справедливо ч. 5 комментируемой статьи, говоря о тарификации работ, определяет их как «отнесение *видов труда* к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда». Кстати, последняя характеризует не виды труда, а является показателем, определяющим уровень профессиональных знаний и навыков специалистов. Поэтому из данной части ее следует убрать, сформулировав соответствующую дефиницию.

Не ограничивая себя малопонятными определениями, редакторы ст. 143 ТК РФ пытаются также определить отдельные правила внедрения в практику тарифной системы в целом и некоторых ее элементов. Делается это с помощью излюбленного приема, состоящего из повтора одного и того же слова (выражения). В частях 8 и 9 данной статьи эту роль выполняет словосочетание «с учетом». Причем авторы не видят разницы в учете тарифно-квалификационных справочников и профессиональных стандартов. Здесь предлагается также установление тарифов «с учетом государственных гарантий по оплате труда» вместо их обязательного применения. И, конечно, обращает на себя внимание такой пассаж: «указанные справочники и *порядок* их применения утверждаются в *порядке*, устанавливаемом Правительством».

И какой смысл в подобных нормах, если применять их без дополнительных оговорок и разъяснений невозможно? На наш взгляд, следовало воспользоваться наработками КЗоТ РСФСР (ст. 79): оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов); отнесение работ к тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производится в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками; оплата труда служащих производится с помощью должностных окладов, устанавливаемых в соответствии с должностью и квалификацией.

Примечательна практика региональных нормотворцев по игнорированию тарифной системы и ее измерителей труда, сформулированных федеральным законо-

³ Сравнив понятие квалификации, определяемое как уровень знаний, умений, профессиональных навыков (ч. 1 ст. 195-1 ТК РФ) и последующий текст разд. IX Кодекса, посвященный профессиональному образованию, обнаружим явную взаимосвязь квалификационного и тарифного разрядов. Нередко квалификацию определяют как степень профессионального мастерства. Общие уровни квалификации в профессиональных стандартах содержатся в Приказе Минтруда России № 148н от 12.04.2013. В этом документе в числе основных путей достижения уровня квалификации названы профессиональное обучение и программы профессиональной подготовки.

дателем. Например, постановление Правительства Москвы от 28.05.2012 № 241-ПП откровенно называется: «О мероприятиях по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения г. Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений г. Москвы». И эта «казанская или калужская законность», в частности, предусматривает свои московские, отличные от других, «целевые показатели эффективности и качества предоставляемых государственных услуг медицинскими организациями г. Москвы». Причем заметим: «московская законность» (не единожды) противоречит законности федеральной. Вот пример из Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения г. Москвы (приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 09.06.2012 № 531): «Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в учреждениях самостоятельно и указываются в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения *по согласованию* с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников)». Но ч. 3 ст. 8 ТК РФ содержит единственный вариант согласования локальных документов профкомом — только через норму коллективного договора, а не прямым региональным велением.

2.1.3. Многослойность систем оплаты труда

Терминологическая увлеченность «системами оплаты труда» проявилась прежде всего в ТК РФ. Под многообещающим названием ст. 135 ТК РФ «Установление заработной платы» наблюдается сверхконцентрация таковых систем: девять типов, ранее неизвестных нашему законодательству. Видимо, заранее просчитали гибкость реформирования бюджетной заработной платы, которая стартовала в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении *новых систем оплаты труда* работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов...».

А дальше сработала чиновничья истина: чтобы «замылить» проблему — надо с помощью правовой бумажной «пыли» отвлечь от нее внимание. «Консультант-Плюс» насчитал более 170 правовых документов, подготовленных правительством и его министерствами в связи с введением новой зарплатной классификации. Особенно вызывают недоумение ежегодные Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые в конце каждого года РТК и повторяющие одни те же зарплатные параметры. Вполне подходят под категорию «напрасного труда» показатели и балльные критерии оценки эффективности деятельности медучреждения и его руководителя и врачей⁴. Учет заданных десятков таких критериев и заполнение соответствующих таблиц при массовом не-

⁴ Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утв. Приказом Минздрава РФ от 28.06.2013 № 421.

дофинансировании медучреждений представляется совершенно бессмысленным занятием.

Разработано и настоятельно предложено несколько десятков новых правовых инструментов, как правило, использующих в своих названиях качественные прилагательные, например: эффективные контракты, целевые показатели эффективности, повышающие коэффициенты. Последние особенно полюбились региональным разработчикам. Так, для руководителей государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, помимо базового коэффициента, введены еще два: коэффициент масштаба управления и уровня управления⁵. Как видим, правительство и его подразделения, в противовес законодательным правовым инструментам, выстраивают свои определители эффективности труда и его оплаты, но без видимых «вложений в человеческий капитал».

Через пять лет, в результате «проверки на дорогах», Правительство проанализировало практику внедрения «гибких» стимулов труда и признало (редкий случай!) множественность ошибок. Но вместо их исправления приняли новую «Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р. Дальше последовало еще одно признание. Вице-премьер Т. Голикова, отметила, что дефицит кадров — вот главная проблема отечественного здравоохранения⁶. По мнению одного из организаторов «оптимизации здравоохранения», эту проблему поможет решить реализуемая с 1 января 2021 г. ведомственная целевая программа «Модернизация первичного звена здравоохранения Российской Федерации», утв. приказом Минздрава РФ от 24.12.2020 № 1365, на которую планируется потратить около 550 млрд руб. Иными словами — что разрушили, то и будем восстанавливать, т. е. ЦРБ и райбольницы. Чуть перефразируя М. А. Булгакова, можно сказать: «Аннушка вновь уже разлила масло».

Замысел законодателя воплотился в таких видовых оттенках систем: тарифных ставок и окладов; доплат и надбавок компенсационного характера; стимулирующих выплат и отдельно системы премирования (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Причем каждая из названных систем преподносится во множественном числе, и может сложиться впечатление о безразмерности классификации таких различий. На наш взгляд, предложена модульная конструкция, которая в зависимости от решаемых работодателем задач может быть использована в различных вариациях и дополнениях. Причем первая составляющая (тарифная система) является обязательной, вторая — частично обязательной, если работа связана с вредными и (или) опасными условиями труда, а другие — рекомендательными.

Часть 3 ст. 135 ТК РФ подробно описывает еще одну плеяду систем оплаты труда, на сей раз — в зависимости от органов государственного и местного управления. Выделены федеральный, региональный и местный уровни систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, которые различаются объемами финансирования.

⁵ См.: Методические рекомендации по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утв. распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2016 № 226 (разд.6).

⁶ Московский комсомолец, 2021, 24 марта.

В ст. 144 ТК РФ продолжается изложение деталей установления данных систем, которые отличаются повышенной заботой законодателя при форматировании заработной платы работников бюджетных организаций. В частности, их оплата труда не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов и базовых ставок заработной платы, соответствующих ПКГ. Кроме того, данная статья предполагает установление в каждом виде учреждений (федеральном, региональном и муниципальном) локальную и социально-партнерские системы оплаты труда.

Подобная многослойная системность вознаграждения за труд не только излишняя, но главное — противоречит традиционной терминологии трудового законодательства. В прежних кодексах (ст. 60 КЗоТ РСФСР 1922 г. и ст. 80 Кодекса 1971 г.) «системы оплаты труда» были описаны просто и доходчиво: «труд рабочих и служащих оплачивается повременно и сдельно». Соответственно, в советском трудовом праве было четкое представление о таких системах, как совокупности правил, определяющих порядок исчисления размеров вознаграждения рабочих и служащих в соответствии с затратами их труда: количественными или повременными. Помимо двух основных систем выделяли «для усиления материальной заинтересованности» еще дополнительную — премиальную систему.

Особо отметим, что составители современных комментариев к ТК РФ не «ключули» на вновь изобретенные зарплатные разделители и, как правило, выделяют, помимо традиционных, еще тарифную систему и ряд бестарифных, основанных на использовании различных коэффициентов (трудоу участия, качества и эффективности труда), личных рейтингов и условных разрядов.

2.2. Взаимодействие НСК с тарифной системой оплаты труда

Прежде чем проводить сравнительно-правовой анализ элементов названных систем, обратимся к характеристикам ЕТКС, ЕКС и профстандартам.

ЕТКС представляет собой систематизированный перечень работ и профессий по видам производств, а также имеющих универсальный характер. Значение этого справочника состоит, во-первых, в том, что с его помощью квалификационной комиссией в пределах сложности работ, имеющихся в организации, устанавливается квалификационный разряд работника. Во-вторых, все имеющиеся в организации работы «расписываются» по соответствующим разрядам.

ЕКС определяет квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, содержит должностные обязанности и требования к их знаниям и уровню квалификации. Квалификационная характеристика каждой должности включает в себя три раздела: основные должностные обязанности, требования к специальным знаниям и уровень профессиональной подготовки (образование, стаж работы и т. д.).

Таким образом, характеристики вышеуказанных справочников содержат требования к знаниям, умениям и профессионализму работника — *уровню его квалификации*.

В свою очередь, профстандарты также содержат требования к знаниям, умениям и трудовым действиям, которые должны выполнять работники с учетом уровня их профессионального образования, опыта (стажа) работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что правовая сущность профстандартов и характеристик ЕТКС и ЕКС аналогична. Однако есть и различия: структура и содержание профстандартов не соответствуют ЕТКС и ЕКС, поскольку профстандарт может содержать множество должностей (профессий), а каждая характеристика справочников соответствует только одной из них.

2.2.1. Тарифная сетка, тарифные разряды и уровни квалификации

Ст. 143 ТК РФ установлено, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом ЕТКС, ЕКС или с учетом профессиональных стандартов.

Итак, тарификация работ — это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. А тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда. В свою очередь, тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Сопоставляя уровни квалификации с элементами тарифной системы оплаты труда, можно сделать следующие выводы:

1. Тарифные разряды отражают сложность труда и уровень квалификации работника, необходимый для выполнения соответствующих работ. То есть все работы распределяются по уровням сложности, тарифицируются, на основании чего им присваивается соответствующий тарифный разряд (внебюджетный сектор) или квалификационная категория (бюджетный сектор экономики).

В свою очередь каждый уровень квалификации соответствует показателям, на основании которых работникам присваивается квалификация в зависимости от способности работника выполнять работу определенной сложности.

Следовательно, тарифный разряд и уровень квалификации являются правовыми аналогами.

Тарифная сетка и уровни квалификации представляют собой таблицу, состоящую из величин (тарифных разрядов или уровней квалификации), расположенных в иерархическом порядке по мере увеличения сложности работ и роста квалификации работника.

Тарифная сетка, равно как и схемы должностных окладов, представляет собой механизм нарастания оплаты труда в соответствии со сложностью выполняемых работ (квалификационный уровень должности) по группам сложности работ (должностей) (Яковлев 2007, 36; Петров 2021, 147).

Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством тарифного коэффициента, указываемого в тарифной сетке для каждого разряда.

Представляется, что и уровни квалификации могут и должны служить для установления размеров тарифных ставок и окладов в иерархическом порядке по мере роста квалификации работника.

2. Основой для тарификации работ и присвоения уровня квалификации работника выступают как характеристики ЕТКС и ЕКС, так и профстандарты, в которых установлены требования к квалификации работников.

В соответствии с действующими Общими положениями ЕТКС (п. 8–12) процедура присвоения (повышения разряда), квалификации, класса, категории (далее — разряд) в рамках тарифной системы осуществляется квалификационной комиссией организации, цеха на основании заявления рабочего, прошедшего обучение и сдавшего квалификационные экзамены, по представлению руководителя соответствующего подразделения (мастера, начальника смены и т. д.) с учетом мнения коллектива производственной бригады в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой ЕТКС. К рассмотрению вопроса о присвоении или изменении разряда квалификационная комиссия при необходимости привлекает квалифицированных рабочих данной профессии или специалистов других служб или организаций.

В организациях — субъектах малого предпринимательства — при невозможности создания квалификационной комиссии соответствующего профиля по проверке теоретических знаний и сдачи пробы для присвоения или изменения рабочим разрядов и наименований профессий, присвоение разрядов может проводиться государственными квалификационными комиссиями, созданными в средних профессионально-технических училищах»⁷.

Элементом НСК, с помощью которого присваивается уровень квалификации работнику, является независимая оценка квалификации (НОК) на основании вычисления из профстандартов квалификаций и требований к ним советами по профессиональным квалификациям (СПК).

Что касается отнесения работ по их сложности к уровням квалификации, то данной работой также занимаются СПК при разработке и актуализации профстандартов, которые распределяют требования к квалификации в соответствии с показателями соответствующих уровней.

СПК проводит отбор организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификаций (ЦОК) и наделяет полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций, определяя для каждого центра наименования квалификаций и соответствующие им оценочные средства. В свою очередь ЦОК проводит профессиональные экзамены, на которых вправе присутствовать представители Минтруда России, СПК как со стороны работодателей, так и профсоюзов или других его членов.

Таким образом, процедура присвоения работнику квалификационного разряда с учетом ЕТКС или ЕКС схожа с процедурой присвоения работнику уровня квалификации при проведении НОК.

Следовательно, элементы НСК являются правовыми аналогами элементов тарифной системы, ключевым звеном которых является квалификация.

Тарифная система, являясь первоисточником регулирования заработной платы, нацелена на учет индивидуальных затрат труда. Величина трудового вклада работника при этом измеряется, как правило, через квалификацию и условия труда. Кроме этого, она обеспечивает сравнительную оценку в денежном выражении раз-

⁷ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении “Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР”»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Вып. 1».

личных видов труда в зависимости от его сложности, содержания, общественной значимости, значения отрасли, природно-климатических условий. Если системы заработной платы (прежде всего, сдельная и повременная) учитывают количественную характеристику труда, то задача тарифов — уловить качественные показатели.

По нашему мнению, тарифная система оплаты труда представляет собой более широкое понятие, чем только система оплаты труда. Она является базой для установления любых систем оплаты труда, поскольку представляет собой совокупность норм (правил, критериев), с помощью которых ранжируются работы и квалификации работников. Сущность же систем оплаты труда состоит в определении способов исчисления размеров составных частей заработной платы.

Исходя из того, что элементы НСК аналогичны правовой сущности элементов тарифной системы оплаты труда, можно сделать вывод, что новая система квалификаций (как и тарифная система) является основой для установления систем оплаты труда — сдельной, повременной и их разновидностей.

К сожалению, у представителей объединений работодателей и федеральных органов исполнительной власти отсутствует стремление проанализировать действующее законодательство, а также использовать положительный опыт применения эффективно работающей многие десятилетия тарифной системы. Вместо этого они начали строить новую НСК, используя примеры западных стран, которым систему, подобную тарифной, построить так и не удалось. При этом «новоиспеченная» НСК постепенно превращается в тарифную систему, но с иным названием.

По нашему мнению, целями развития НСК являются обеспечение баланса спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, развитие человеческого капитала, а также повышение уровня жизни работников вследствие установления справедливой заработной платы и ее увеличения в зависимости от уровня квалификации работника. Реализация данных целей будет способствовать более полной и продуктивной занятости граждан России.

Согласимся с тем, что на современном этапе усилилось значение тарифной системы в обеспечении социального стандарта в оплате труда равной ценности, т. е. она становится гарантом реализации общепризнанного международной практикой принципа равной оплаты за труд равной ценности (Саликова 2003, 236). К сожалению, данный принцип внедрен в ТК РФ всего лишь как одна из обязанностей работодателя (ч. 2 ст. 22). Поскольку НСК является правовым аналогом тарифной системы, то ее назначение является не менее актуальным в реализации международного принципа (а по ТК РФ — российской работодательской обязанности).

Непосредственную связь с вышеназванным основным началом регулирования имеет и другой принцип — *запрещение дискриминации в сфере труда*, который подразумевает запрет на ограничение трудовых прав и свобод или получение преимуществ от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ). Верховный Суд определил, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), а также личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной

специальности, в данной отрасли)⁸. Следовательно, квалификация работника является не только мериллом справедливости, но и равной оплаты и недискриминации в сфере заработной платы. Возможно, именно квалификация смогла бы быть тем инструментом, через который достигалась бы реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности, определенного Конвенцией МОТ № 100, ключевой мерой которой является предложение устанавливать ставки вознаграждения⁹. Причем в Конвенции указано, что данный принцип должен быть применен путем:

- а) либо национального законодательства;
- б) либо любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- в) либо коллективных договоров между предпринимателями и трудящимися;
- г) либо сочетания этих различных способов.

Как видим, реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности возможна либо на национальном уровне, т. е. централизованно, либо коллективно-договорным способом, либо сочетанием этих способов. Взаимосвязь централизованного и коллективно-договорного регулирования, по нашему мнению, означает установление основополагающих критериев или правил, через которые данный принцип можно было бы реализовать в коллективно-договорном порядке, прежде всего через отраслевые (тарифные) соглашения.

Следует также отметить, что объективная оценка различных работ на основе затрачиваемого труда, представляет собой отнесение работ к определенному уровню сложности, общие критерии которой должны быть установлены национальным законодательством. Для этих целей служат Национальная система квалификаций и тарифная система оплаты труда в части тарификации работ и присвоения тарифных разрядов или уровней квалификации работников. Именно НСК, как и тарифная система, должна стать базой для установления размеров тарифных ставок и окладов в иерархическом порядке в зависимости от тарифного разряда или уровня квалификации.

3. Выводы

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Можно констатировать сходство таких элементов НСК, как профессиональные стандарты, уровни квалификаций, независимая оценка квалификаций, с одной стороны, и элементов тарифной системы — характеристики ЕТКС и ЕКС, тарифные разряды, тарифные сетки, тарификация работ и квалификация работника — с другой.

2. Квалификация работника является основой определения трудовой функции, а также сложности работ и установления размеров тарифных ставок, окладов. С повышением уровня квалификации размер вознаграждения за труд работника в виде тарифной ставки (оклада) должен увеличиваться. Следовательно, квалифи-

⁸ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п.10).

⁹ Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Заклучена в г. Женеве 29 июня 1951 г.).

кация является субъективным правом работника на повышение вознаграждения за труд и на продвижение по службе по мере роста уровня его квалификации.

3. Национальная система квалификаций наравне с тарифной системой являются основой для установления оплаты труда. Обе системы призваны обеспечивать рост заработной платы в зависимости от уровня квалификации работника.

4. Установление правовой взаимосвязи между НСК и системами оплаты труда поможет государству настроить систему профессионального образования в соответствии с требованиями к квалификации. При этом работодатели смогут удовлетворить спрос на квалифицированные кадры за счет качественного образования, а профессионально обученные работники окажутся востребованными на рынке труда и смогут получать справедливое вознаграждение в зависимости от их уровня квалификации.

Библиография

- Косаковская, Елена И., Хныкин, Геннадий В. 2021. *Национальная система квалификаций и системы оплаты труда: правовая сущность и регулирование*. Москва: Проспект.
- Петров, Алексей Я. 2021. *Рабочее время и время отдыха: Актуальные вопросы трудового права*: учебн.-практич. пособие. Москва: ЭкООнис.
- Саликова, Наталья М. 2003. *Правовое регулирование оплаты труда в РФ: вопросы теории и практики*: Дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия.
- Трудовое право. Энциклопедический справочник*. 1979. Гл. ред. С. А. Иванов. Москва: Советская энциклопедия.
- Юридический энциклопедический словарь*. 1984. Гл. ред. А. Я. Сухарев. Москва: Советская энциклопедия.
- Яковлев, Роберт А. 2007. «Оплата и нормирование труда (Комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ).» *Трудовое право* 1: 27–37.

Статья поступила в редакцию 7 июня 2022 г.;
рекомендована к печати 30 июня 2022 г.

Контактная информация:

Косаковская Елена Ивановна — канд. юрид. наук; eik71@yandex.ru
Хныкин Геннадий Валентинович — д-р юрид. наук, проф.; ghenikin@yandex.ru

National qualification systems and remuneration systems: Features of the legal relationship

*E. I. Kosakovskaya*¹, *G. V. Khnykin*²

¹ Academy of Labour and Social Relations,
90, ul. Lobachevskogo, Moscow, 119454, Russian Federation

² Lomonosov Moscow State University,
1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russian Federation

For citation: Kosakovskaya, Elena I., Khnykin, Gennady V. 2023. “National qualification systems and remuneration systems: Features of the legal relationship.” *Russian Journal of Labour & Law* 13: 261–274. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.118> (In Russian)

Starting in 2007, the Russian legislator radically changed his approaches to wage regulation, and eight years later he began to reform the processes of training and advanced training of

personnel. However, in the process of law-making, contradictions were revealed in the definitions and content of individual innovations. The legal conflicts that have arisen have already created or may create problems related to the reasonable application of various elements of the national qualifications system in labour relations. For example, the establishment of requirements for the qualification of an employee based on professional standards may lead to unjustified intensification of labour, the introduction of unjustified work and rest regimes, and a reduction in wages. The analysis of these processes is reflected in this article. In addition, theoretical and practical problems of establishing and improving the professional skills of employees and their remuneration have been resolved. Special attention is paid to the introduction into practice of elements of the national qualifications system and wage systems. A comprehensive interdisciplinary analysis of the stated problems makes it possible to identify patterns of interaction between qualification and salary systems, to show their current state and directions of subsequent development. A lot of authors' ideas about amendments and additions to the current legislation and law enforcement practice are given. The article uses extensive regulatory material, including international legal documents, federal and regional legislation, departmental legal sources, the results of the rule-making of social partners and local regulations. The article analyzes the judicial and local practice of applying labour legislation when using professional standards, skill levels, forms, systems and wages.

Keywords: qualification, independent assessment of qualifications, professional standard, national qualifications system, salary, tariff system, remuneration systems.

References

- Kosakovskaya, Elena I., and Gennady V. Hnykin. 2021. *The national system of qualifications and remuneration systems: Legal essence and regulation*. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Petrov, Aleksey Ya. 2021. *Current issues of labour law. Scientific and practical edition*. Moscow: EcOOnis Publ. (In Russian)
- Salikova, Natal'ya M. 2003. *Legal regulation of remuneration in the Russian Federation: Legal research*: Dr. Sci. Thesis in Law. Ekaterinburg: Ural State Law Academy. (In Russian)
- Labour law. Encyclopedic reference book*. 1979. Editor-in-chief S. A. Ivanov. Moscow: Sovetskaia Entsiklopediia Publ. (In Russian)
- The Legal Encyclopedic dictionary*. 1984. Editor-in-chief A. Ya. Sukharev. Moscow: Sovetskaia Entsiklopediia Publ. (In Russian)
- Yakovlev, Robert A. 2007. "Payment and rationing of labour (Commentary to the new edition of the Labour Code of the Russian Federation)." *Trudovoe pravo* 1: 27–37. (In Russian)

Received: June 7, 2022
Accepted: June 30, 2022

Authors' information:

Elena I. Kosakovskaya — PhD in Law; eik71@yandex.ru

Gennady V. Khnykin — Dr. Sci. in Law, Professor; ghnikin@yandex.ru