

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Е.И. Петрова  
подпись инициалы, фамилия  
« \_\_\_\_ » 20 \_\_ г.

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 – Юриспруденция

Трудовая функция как условие трудового договора

Руководитель \_\_\_\_\_ доцент, к. ю. н. С.П. Басалаева  
подпись, дата должностность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник \_\_\_\_\_ С.А. Гришина  
подпись, дата инициалы, фамилия

Красноярск 2020

## **Содержание**

Введение.....	3-4
Глава 1. Общая характеристика трудовой функции	
1.1. Понятие трудовой функции.....	5-10
1.2. Содержание трудовой функции.....	11-16
1.3. Разграничение понятия трудовой функции со смежными понятиями.....	17-20
Глава 2. Способы определения и изменения трудовой функции	
2.1. Профессиональные стандарты и ЕКС.....	21-26
2.2. Должностная инструкция.....	27-34
2.3. Трудовой договор.....	35-36
2.4. Изменение трудовой функции.....	37-40
Глава 3. Правовое значение трудовой функции	
3.1. Сравнительно-правовой анализ использования категории трудовой функции в разных правовых системах.....	41-44
3.2. Практические аспекты применения категории трудовой функции в трудовом праве РФ.....	45-49
Заключение.....	50-52
Список использованных источников.....	53-62

## **Введение**

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ трудовая функция является обязательным условием трудового договора, в связи с чем определение трудовой функции представляется необходимым для понимания сущности трудовых правоотношений. Несмотря на то, что трудовая функция имеет особое значение в трудовом праве, существуют проблемные вопросы, возникающие на практике. В частности, у работодателей возникают сложности при определении содержания трудовой функции, а также способов ее определения.

Актуальность выбранной нами темы заключается в том, что в законодательстве существует множество пробелов, касающихся трудовой функции, ее содержания и способов ее определения. Следовательно, необходимо изучить существующую практику и предложить возможные решения существующих проблем. Мы полагаем, что законодательное определение трудовой функции и ее содержания позволило бы уменьшить количество споров, связанных с содержанием трудовой функции. Более того, необходимо разработать рекомендации для работодателей, которые позволили бы продемонстрировать необходимость реального определения трудовой функции каждого работника вместо использования типовых документов.

С 1 июля 2016 года вступил в силу Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 02.05.2015 № 122-ФЗ, в соответствии с которым в качестве одного из способов определения трудовой функции вводятся профессиональные стандарты. Поскольку профессиональные стандарты в Российской Федерации применяются относительно недавно, необходимо чёткое разъяснение, когда и кем должны учитываться требования к квалификации работника, указанные в профессиональном стандарте. Кроме того, необходимо определить в каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным.

Объектом бакалаврской работы является трудовая функция. Предметом бакалаврской работы является действующее законодательство Российской Федерации, регулирующее трудовые правоотношения, а также трудовую функцию, законодательство зарубежных стран, доктрина, судебная практика.

Целью нашей работы является изучение законодательного регулирования вопросов, касающихся трудовой функции, определение значения трудовой функции в теории трудового права и на практике.

Для достижения данной цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Определить, что в российском трудовом праве понимается под термином «трудовая функция».

2. Определить содержание трудовой функции.

3. Определить способы определения трудовой функции и выявить достоинства и недостатки каждого из существующих способов.

4. Провести анализ существующей судебной практики и выявить проблемные вопросы.

5. Изучить вопросы, связанные с трудовой функции, возникающие в трудовом праве других стран.

6. Предложить решение проблемных вопросов с учетом анализа существующей практики других стран.

Указанные задачи возможно достигнуть при использовании следующих методов:

1. Теоретический анализ и синтез.

2. Сравнительно-правовой метод.

3. Исторический метод.

4. Индукция и дедукция.

Новизна данной бакалаврской работы заключается в разработке понятия трудовой функции, указании предпочтительных способов ее определения в каждом конкретном случае, определении содержания трудовой функции.

В ходе проведения данного исследования нами проведен анализ нормативно-правовых актов РФ, в частности, Конституции РФ, Трудового

кодекса РФ, федеральных законов и подзаконных актов, а также научной литературы, монографий, методических разработок, пособий и материалов периодических изданий, материалов судебной практики.

Теоретическую основу бакалаврской работы составляют труды советских и российских исследователей в области трудового права, в частности, Александров Н. Г., Егошина Л. А., Журавлева И. В., Колобова С. В., Орловский Ю. П., Пашков А. С., Петерс А. Н., Ситников А. А., Хохлов Е. Б. и др.

Структура бакалаврской работы обусловлена предметом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя девять параграфов, заключения и списка использованных источников. Введение раскрывает актуальность, определяет степень научной разработки темы, объект, предмет, цель, задачи и методы исследования, раскрывает теоретическую и практическую значимость работы. В первой главе рассматривается общая характеристика трудовой функции, ее понятие и содержание. Во второй главе раскрываются способы определения и изменения трудовой функции. Третья глава посвящена определению правового значения трудовой функции путем проведения сравнительно-правового исследования, а так же изучения российской судебной практики.

## **Глава 1. Общая характеристика трудовой функции**

### **1.1. Понятие трудовой функции**

Трудовая функция работника признается одним из главных условий трудового договора, без которого трудовой договор не может существовать. Ввиду особого значения трудовую функцию называют «сердцевиной» трудового договора<sup>1</sup>. В целом, понятие трудовой функции в его современном понимании появилось в трудовом праве относительно недавно.

В советский период Н. Г. Александров одним из первых ввел понятие трудовой функции, под которой он предложил понимать совершение трудовых операций в соответствии с ходом деятельности предприятия и указаниями администрации<sup>2</sup>. Данное понимание трудовой функции связано с совершением работником определенных действий в соответствии с интересами, под управлением и контролем работодателя. При этом для определения трудовой функции использовать понятие трудовых операций, схожее по своему значению с трудовыми обязанностями работника.

В Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. трудовая функция работника прямо не называлась. При этом в ст. 15 Кодекса законов о труде РСФСР трудовым договором называлось соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник должен был выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель должен был выплачивать вознаграждение и обеспечивать соответствующие условия труда. В советский период трудовую функцию определяли через единство трех элементов: профессия, специальность, квалификация или должность. Иногда такое единство элементов называли триадой<sup>3</sup>. Поскольку в Трудовом кодексе

---

<sup>1</sup> Трудовое право России : учебник / Ж. А. Горбачева, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др.; под ред. А. М. Куренного. – Москва : Юристъ, 2004. – С. 69.

<sup>2</sup> Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. – Москва : Проспект, 2008. – С. 79.

<sup>3</sup> Петерс, А. Н. Наименование трудовой функции работника / А. Н. Петерс // Сибирское юридическое образование. – 2010. – № 2. – С. 40-41.

РСФСР трудовая функция прямо не упоминалась, ее определение через единство элементов не вызывало вопросов.

Действительно, определение трудовой функции через единство ее элементов было оправданно в советское время. Необходимо учитывать, что существовала система тарифных квалификационных справочников, конкретизирующая содержание трудовой функции работника, устанавливающая единство наименований профессий, требования к квалификации работника и примерный перечень должностных обязанностей<sup>4</sup>. При этом в советское время не существовало единого подхода к определению трудовой функции работника.

Некоторые специалисты в области трудового права отмечали невозможность определять трудовую функцию работника через ее элементы (профессия, специальность, должность), поскольку сами эти элементы имели разное содержание<sup>5</sup>. Трудовая функция не может определяться конкретной специальностью, для определения трудовой функции необходимо учитывать все виды работ, выполняемые конкретным работником. Следовательно, определение понятия трудовой функции зависит от объема понятия. Согласно данному подходу трудовая функция работника по своему объему может быть шире, чем совокупность составляющих ее элементов. В частности, это возможно в случае совмещения нескольких профессий одним работником<sup>6</sup>. Кроме того, трудовая функция работника по своему объему может быть уже составляющих ее элементов. Такая ситуация происходит, в случае, если работник выполняет не все работы, присущие его специальности, а только некоторые из них. Таким образом, в советский период зародилось широкое

---

<sup>4</sup> 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, выпуск 1 : постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9039053>

<sup>5</sup> Пашков, А. С., Хрусталев, Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталев. – Москва : Юрид. лит., 1970. – С. 59.

<sup>6</sup> Ставцева, А. И. Разрешение трудовых споров / А. И. Ставцева. – Москва : Бизнес-школа, 1998. – С. 101.

понимание понятия трудовой функции. Определение трудовой функции не сводилось к простому перечислению действий, выполняемых работником.

Определение понятия трудовой функции в российском трудовом праве весьма отличается от определения в советский период. Согласно ст. 57 ТК РФ трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Трудовой кодекс РФ предлагает возможность определять трудовую функцию при заключении трудового договора, что не было возможно в советский период. Ст. 57 ТК РФ устанавливает случаи, когда допускается наименование должностей, профессий или специальностей по соглашению работника и работодателя. Однако законодатель допускает исключения, касающиеся компенсаций, льгот и ограничений. В таком случае наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать положениям профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда. Таким образом, определение содержания трудовой функции становится ключевым для разграничения трудовых отношений со смежными отношениями.

Трудовую функцию можно определить как совокупность трудовых обязанностей, определенную трудовым договором. Данные обязанности подлежат выполнению работником по определенной специальности, квалификации, должности либо в соответствии с конкретным видом поручаемой ему работы.

Следует иметь ввиду, что трудовое право тесно связано с деятельностью работодателей, следовательно, необходимо учитывать экономическую составляющую. С точки зрения экономического содержания трудовую функцию так же определяют как выполнение конкретных операций в рамках определенной кооперации труда<sup>7</sup>. В соответствии с данным подходом каждый работник как составляющая коллектива работников выполняет конкретные операции, составляющие его трудовую функции. Выполнение конкретных операций отдельным работником является важным шагом для достижения конечного результата деятельности организации, в связи с чем работник не может быть организационно самостоятельным. Каждый работник как единица коллектива работников при выполнении операций, составляющих его трудовую функцию, должен подчиняться общим правилам – правилам внутреннего трудового распорядка, инструкциям по технике безопасности, локальным актам организации. Таким образом, коллектив работников способен решать различные производственные задачи, например, производство продукции, предоставление услуг и т.д. Понимание трудовой функции с точки зрения ее экономического содержания позволяет оценить значение трудовой функции для работодателя.

Трудовую функцию работника часто определяют через указание на выполнение работником конкретных действий. Иногда трудовую функцию отождествляют с родом работ, поручаемых работнику<sup>8</sup>. Согласно данному подходу при заключении трудового договора работник и работодатель определяют род работ, которые работник обязуется выполнять за плату, а работодатель обязуется предоставить работу в соответствии с трудовой функцией. В свою очередь работодатель не может требовать от работника выполнения иного рода работ, чем те, которые составляют его трудовую функцию. Данная позиция представляется обоснованной, поскольку невозможно при заключении трудового договора определить все конкретные

---

<sup>7</sup> Орловский, Ю. П. Трудовое право России : учебник / Ю. П. Орловский, А. Ф Нуртдинова. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – С. 23.

<sup>8</sup> Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллианты, И. Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. – Москва: Проспект, 1998. – С. 232.

виды работ, которые будет выполнять конкретный работник. Более того, с развитием технологий, оптимизацией производства и другими процессами конкретная трудовая операция может изменяться, при этом род работ остается неизменным. Таким образом, указание на род работ, выполняемых работником, позволяет избежать излишнего внесения изменений в его трудовую функцию.

Трудовая функция – это обязательное условие трудового договора, следовательно, ее понимание необходимо и для определения трудовых отношений. Помимо законодательного определения трудовых отношений, необходимо учитывать сложившуюся судебную практику по спорным вопросам. Так, Верховный суд РФ относит к характерным признакам трудовых отношений договоренность сторон о выполнении работником трудовой функции лично. При этом трудовая функция должна быть заранее определена, а ее выполнение должно происходить в интересах, под контролем и управлением работодателя. Работник должен выполнять свои обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, в свою очередь работодатель должен обеспечить соответствующие условия труда<sup>9</sup>. В соответствии с позицией Верховного суда РФ можно утверждать, что трудовая функция должна быть определена заранее, стороны должны достигнуть соглашения о содержании трудовой функции до заключения трудового договора, а также выполнение работником трудовой функции должно осуществляться за плату. Для определения трудовых отношений крайне важен сам процесс исполнения выполнения определенного рода работ, а не конечный результат. Таким образом, трудовая функция определяет обязанности работника, которые являются длящимися по времени и не исчерпываются в связи с достижением определенного результата.

---

<sup>9</sup> О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_299109/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/)

## **1.2. Содержание трудовой функции**

Существуют разные подходы к определению содержания трудовой функции. Например, А. С. Пашков предложил следующее содержание трудовой функции:

- 1) описание типовых работ, составляющих предмет трудовой деятельности;
- 2) указание на знания, которыми должен обладать работник, выполняющий работы определенного вида;
- 3) указание на навыки, которыми должен владеть работник, выполняющий работы определенного вида<sup>10</sup>.

В целом, данный подход к определению содержания трудовой функции представляется обоснованным и не вызывает дискуссий среди правоведов, поскольку позволяет избежать излишней конкретизации и в то же время учитывает необходимые элементы трудовой функции. Позднее данное содержание трудовой функции было предложено разделить на две группы элементов: объективные и субъективные.

Трудовую функцию можно определить как соотношение объективных требований к труду и личных особенностей работника<sup>11</sup>. Выделение субъективной и объективной стороны сложного понятия представляется существенным не только в доктрине трудового права, но так же может иметь значение и для применения указанного понятия. Верховный суд РФ так же выделяет объективные и субъективные элементы трудовой функции. Субъективным элементом трудовой функции признается способность работника выполнять трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных и личностных качеств. К профессионально-квалификационным качествам относятся:

- наличие определенной профессии:

---

<sup>10</sup> Пашков А. С., Ротань, В. Г. Социальная политика и трудовое право / А. С. Пашков, В. Г. Ротань. – Москва: Юрлит, 1986. – С. 112.

<sup>11</sup> Анисимов, Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. – 2008. – № 4. – С. 12-18.

- наличие определенной специальности;
- наличие определенной квалификации.

При этом личностными качествами признаются состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы<sup>12</sup>. Учитывая сложившийся на практике подход, суды при принятии решения руководствуются следующим правилом: субъективные элементы трудовой функции зависят от личности работника и его возможности выполнять трудовые обязанности. Необходимо учитывать, что, будучи элементами одного явления, субъективные и объективные элементы трудовой функции находятся во взаимосвязи. Так, способом проверки субъективной стороны трудовой функции может быть объективная проверка соответствия работника занимаемой должности. Например, знания и навыки работника, являющиеся субъективными элементами, подлежат проверке путем проведения аттестации работника, что представляет собой объективный процесс.

Что касается объективных элементов трудовой функции, то под ними предлагается понимать требования к труду<sup>13</sup>. Как известно, требования к труду может предъявлять не только законодатель, но и работодатель. Необходимо учитывать, что работодатель вправе устанавливать собственные требования, предъявляемые к кандидату на вакантную должность. Так, работодатель осознает потребности организации и специфику осуществляющей деятельности, следовательно, вправе предъявлять те требования, которые не являются обычными для данной вакансии на рынке труда. Например, владение иностранным языком не ниже определенного уровня для врача-хирурга. Потребность в работнике, владеющим иностранным языком, может быть вызвана участием организации работодателя в тестировании новых препаратов, участием в международных конференциях, занятием исследовательской деятельностью и др. Объективный элемент трудовой функции зависит от

---

<sup>12</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. № 2 от 24.11.2015// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/)

<sup>13</sup> Анисимов, Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. – 2008. – № 4. – С. 12-18.

способности работника выполнять трудовую функцию в соответствии с требованиями, не зависящими от него. В первую очередь требования к труду зависят от объективных факторов, связанных с определенной профессией, должностью и специальностью, поэтому они относятся к объективной стороне трудовой функции.

Выделение субъективных и объективных элементов не является редкостью. Однако существуют и другие подходы к определению содержания трудовой функции. Так, при определении содержания трудовой функции могут учитывать рабочее место. В частности, В. Г. Сойфер предлагает отвечать на следующие вопросы при определении содержания трудовой функции:

- 1) что делать?;
- 2) где делать?<sup>14</sup>.

Согласно данному подходу трудовая функция определяется как совокупность работ и трудовых обязанностей работника, определенная работником и работодателем при заключении трудового договора применительно к рабочему месту с учетом профессиональных и деловых качеств работника. Для данного подхода крайне важно конкретизировать рабочее место в трудовом договоре, а также возможность его изменения. Действительно, трудовая деятельность работника связана с рабочим местом, однако в связи с появлением дистанционных работников, надомных работников не представляется необходимым привязывать трудовую функцию работника к рабочему месту. В настоящее время работодатели стремятся сократить количество работников, находящихся непосредственно на рабочем месте в его привычном понимании. Все чаще работники выполняют свои обязанности, находясь дома, в кафе, культурном пространстве и т.д. Таким образом, категория рабочее место на сегодняшний день теряет свое значение как для работодателя, так и для работника, в связи с чем мы полагаем невозможным определять трудовую функцию с использованием категории рабочего места.

---

<sup>14</sup> Сойфер, В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения / В. Г. Сойфер. – Москва : Национальный институт бизнеса, 2004. – С. 73.

Выполнение работником системы определенных действий называют трудовым процессом. При этом трудовая операция является элементом трудового процесса. В свою очередь трудовая операция – это законченный цикл трудовых действий, выполняемых работником на рабочем месте по указанию и под контролем работодателя<sup>15</sup>. Следовательно, совокупность трудовых операций составляет содержание трудовой функции работника. Содержание трудовой функции во многом зависит от вида деятельности, выполняемой работником. В зависимости от содержания можно выделить следующие трудовые функции:

- 1) базовые трудовые функции, содержащие в себе основные требования к трудовым обязанностям работника, например, слесарь;
- 2) особенные трудовые функции, требующие от работника владение особыми навыками, например, слесарь монтажного управления;
- 3) специальные трудовые функции, связанные с научной разработкой и внедрением новейших образцов техники, технологии, например, слесарь-инструментальщик, занятый на обслуживании универсального оборудования<sup>16</sup>.

Таким образом, содержание конкретной трудовой функции работника во многом обуславливается особенностями производства, условиями труда, целями деятельности работодателя. Следовательно, содержание трудовой функции определяется работником и работодателем с учетом объективной и субъективной стороны трудовой функции.

При определении трудовой функции необходимо понимать значение понятия трудовые обязанности работника. На сегодняшний день предлагается новое понимание трудовых обязанностей работника, согласно которому трудовые обязанности делятся на две группы:

- 1) трудовые обязанности работника, непосредственно связанные с выполнением трудовой функции;

---

<sup>15</sup> Архипова, О. А. Трудовая функция работника: Правовые вопросы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Архипова Ольга Анатольевна. – Томск, 1999. – С. 13.

<sup>16</sup> Архипова, О.А. Трудовая функция работника: Правовые вопросы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Архипова Ольга Анатольевна. – Томск, 1999. – 26 с.

2) организационные обязанности работника, связанные с соблюдением внутреннего порядка в организации работодателя<sup>17</sup>.

Согласно данному подходу трудовые обязанности работника представляют собой обязанности работника, связанные с выполнением трудовой функции, они предусмотрены в трудовом договоре, локальных нормативных актах организации работодателя. В свою очередь организационные обязанности работника регулируют порядок взаимодействия работников друг с другом и с представителями работодателя. Выделение организационных обязанностей работника является новым для трудового права. Таким образом, организационные обязанности работника не являются непосредственным содержанием трудовой функции, данные обязанности лишь уточняют способ выполнения работником трудовой функции.

Организационные обязанности работника включают в себя обязанности по соблюдению норм корпоративной этики внутри организации<sup>18</sup>. Что касается требований по соблюдения норм корпоративной этики, то данные нормы регулируют поведение работников, тем самым повышая эффективность труда. Так же к организационным обязанностям работника относят и новые нетипичные для трудовой функции обязанности, а именно – участие в корпоративных мероприятиях. Поскольку участие в корпоративных мероприятиях не является типичной обязанностью работника, работодатель должен соблюдать ряд условий:

- 1) любые обязанности, в том числе и организационные, должны выполняться в рамках рабочего времени;
- 2) организационные обязанности должны быть установлены локальными нормативными актами работодателя, следовательно, работник должен быть

---

<sup>17</sup> Ситников, А. А., Нетипичные для трудовой функции работников обязанности как средство управления трудом / А. А. Ситников. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 14-16.

<sup>18</sup> Забрамная, Е. Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права / Е. Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 33 - 36.

ознакомлен с ними в соответствии с требованиями трудового законодательства<sup>19</sup>.

Верная правовая регламентация любых обязанностей, возлагающихся на работника, имеет значение не только в рамках теоретического вопроса, но и на практике. На сегодняшний день работодатели в целях укрепления корпоративного духа в коллективе стремятся к проведению различного рода корпоративных мероприятий, в том числе и спортивных. Необходимо учитывать, что любое мероприятие не застраховано от травматизма. Так, Санкт-Петербургский городской суд признал участие работника в спортивном соревновании между работниками предприятий одной отрасли исполнением трудовых обязанностей. При этом суд учитывал факт того, что работник участвовал в спортивном соревновании в соответствии с приказом работодателя<sup>20</sup>. Таким образом, участие в спортивном соревновании происходило по поручению и в интересах работодателя в соответствии с локальным нормативным актом.

На сегодняшний день происходит изменение существующих трудовых обязанностей работников, появляются новые нетипичные обязанности, сущность которых остается неизученной. Необходимо определение природы нетипичных трудовых обязанностей работника, определение их связи с трудовой функцией работника. Необходимость регулирования данного вопроса обусловлена рядом проблем, если данные обязанности включены в содержание трудовой функции работника, возможно ли привлечение работника к дисциплинарной ответственности за их неисполнение? Несмотря на то, что однозначного ответа на данный вопрос на сегодняшний день законодатель еще не предложил, тенденция к увеличению такого рода нетипичных обязанностей очевидно прослеживается. Учитывая цель введения таких обязанностей работодателем, а именно организация трудового коллектива и повышение

---

<sup>19</sup> Ситников, А. А., Нетипичные для трудовой функции работников обязанности как средство управления трудом / А. А. Ситников. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 14-16.

<sup>20</sup> Решение № 2-9322/2013 от 8 октября 2013 г. Октябрьский районный суд г. Екатеринбурга (Свердловская область) : Решение суда от 8 октября 2013 г. // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/1QYhCgLagXd0/>

производительности труда, можно отметить взаимосвязь организационных обязанностей с трудовой функцией работника.

### **1.3. Разграничение понятия трудовой функции со смежными понятиями**

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Необходимо определить значение смежных понятий, используемых в сочетании с понятием трудовой функции.

В доктрине трудового права профессией принято понимать вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовой функции. Профессия и специальность не являются тождественными понятиями. Специальность – это разновидность профессии<sup>21</sup>. Специальность зависит от характера знаний и навыков, необходимых для конкретной профессии. Например, врач – это профессия, а хирург – это специальность.

Необходимо также разграничивать понятия трудовые обязанности и трудовая функция. В целом, можно отметить сходство данных понятий, поскольку речь идет о выполнении работником определенных действий. По своей сути трудовая функция – это совокупность определенных признаков деятельности работника, в то время как сама деятельность работника – это его трудовые обязанности<sup>22</sup>. При выполнении трудовой функции у работника возникает комплекс прав и обязанностей. Трудовая функция имеет значение при определении трудовых обязанностей работника, именно трудовая функция очерчивает круг трудовых обязанностей работника. Понятие трудовой функции шире по своему содержанию, чем понятие трудовых обязанностей.

В связи с введением профессиональных стандартов появилось понятие обобщенной трудовой функции. Обобщенную трудовую функцию предлагают понимать как совокупность трудовых функций, связанных между собой

---

<sup>21</sup> Колобова, С. В. Трудовое право России : учебное пособие / С. В. Колобова. – Москва : Астрель, АСТ, 2006. – С. 176.

<sup>22</sup> Хохлов, Е. Б. Курс российского трудового права. Том 3. Трудовой договор. / Е. Б. Хохлов. – Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2007. – С. 307.

вследствие разделения труда<sup>23</sup>. Ключевым признаком обобщенной трудовой функции является относительная автономность. Каждую обобщенную трудовую функцию можно рассматривать в качестве отдельной должности. Необходимо легальное определение понятия трудовой функции во избежание возможных противоречий.

На сегодняшний день понятие должность не имеет законодательного определения. Необходимо учитывать, что понятие должность используется не только в трудовом праве, но и в других отраслях права. При этом универсального определения понятия должность в российской юридической науке еще не сложилось.

В области административного права должностью является первичная неделимая структурная единица. Такая единица может существовать как внутри конкретной организации, так и вне ее. Лицо, занимающее должность, должно соответствовать установленным требованиям. Лицо, занимающее должность, наделяется должностными полномочиями в соответствии с руководящими документами в определенной сфере деятельности<sup>24</sup>. Таким образом, в административном праве при определении понятия должность особое внимание уделяется служебным обязанностям.

Понятие должности выработано в сфере государственной и муниципальной службы. Должность муниципальной службы определяется как должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность<sup>25</sup>. В данном случае при определении должности особое внимание уделяется компетенции соответствующего государственного

<sup>23</sup> Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организаций / Н. В. Данилова, В. В. Федотова, С. И. Шинявская, Н. В. Пуртова. – Екатеринбург : УрФУ, 2016. – С. 9.

<sup>24</sup> Бахрах, Д. Н. Административное право России : учебник для вузов / Д. Н. Бахрах. – Москва: НОРМА, 2002. – С. 121.

<sup>25</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации : федеральный закон № 25-ФЗ от 02.03.2007. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)

или муниципального органа. Таким образом, должность конкретного муниципального служащего зависит от функционала лица, замещающего данную должность.

Характеризующим признаком является определенный круг обязанностей, отличающий одну должность от другой. В случае кардинального изменения круга обязанностей меняется и должность, занимаемая работником. Таким образом, под должностю необходимо понимать занимаемую работником структурную единицу, обусловленную определенным кругом трудовых прав и обязанностей, квалификацией работника и характером ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ квалификация работника — это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Традиционно под квалификацией работника понималось наличие знаний, умений и навыков, необходимых работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности. На сегодняшний день под квалификацией работника понимают определенную компетенцию, имеющуюся у работника, которую он может эффективно использовать при выполнении определенной профессиональной деятельности<sup>26</sup>. В свою очередь возникают сложности с определением понятия компетенции. Несмотря на то, что законодатель все еще придерживается традиционного подхода к определению понятия квалификация работника, невозможно игнорировать существующие в современном мире тенденции.

Стоит отметить, что во многих зарубежных странах наряду с понятием квалификация используется понятие компетентности. Под компетентностью предлагают понимать владение определенным набором знаний и способность работника применять их<sup>27</sup>. Одним из главных отличий квалификации от компетентности принято считать наличие ряда документов, подтверждающих

---

<sup>26</sup> Сафонова, О. Л. Разработка профессиональных стандартов в Республике Казахстан: задачи и проблемы внедрения / О. Л. Сафонова // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 5. – С. 281 – 284.

<sup>27</sup> Егошина, Л. А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Егошина Любовь Александровна. – Москва, 2017. – С. 112.

квалификацию работника<sup>28</sup>. При этом невозможно сделать вывод о квалификации работника лишь на основании представленных им документов (например, диплом о высшем образовании). При определении квалификации работника помимо документов необходимо учитывать так же и качество выполняемых им работ.

Анализируя соотношение понятий квалификация и компетентность, необходимо рассматривать квалификацию как степень развитости у работника определенных компетенций<sup>29</sup>. Согласно данному подходу, чем выше квалификация работника, т.е. чем более компетентен работник, тем быстрее и качественнее он выполняет работу. Следовательно, некомпетентный работник не обладает той совокупностью знаний, навыков и опыта, которая необходима для решения вопросов в конкретной сфере трудовой деятельности.

---

<sup>28</sup> Комарова, А. В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода / А. В. Комарова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – С. 195-200.

<sup>29</sup> Зорин, А. И., Махотин, Д. А.. Взаимосвязь понятий «квалификация» и «компетенция» в профессиональном образовании / А. И. Зорин, Д. А. Махотин // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 12. – С. 7-9.

## **Глава 2. Способы определения трудовой функции**

### **2.1. Профессиональный стандарт и ЕКС**

В п. 2 ст. 195.1 ТК РФ российский законодатель определяет профессиональный стандарт в качестве характеристики квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт служит определению трудовой функции. Профессиональный стандарт по своей сущности является многофункциональным нормативным документом, который устанавливает требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе социальных ценностей, личным качествам работника<sup>30</sup>. В целом, профессиональный стандарт является неким ориентиром, определяющим основные навыки и умения работника.

Профессиональный стандарт предлагают рассматривать как определенную стандартизацию, направленную на создание модели уровня подготовленности работников к выполнению конкретных трудовых обязанностей<sup>31</sup>. С этой точки зрения важно отметить комплексный характер профессионального стандарта как документа, определяющего знания и умения, необходимые для качественного выполнения трудовых обязанностей<sup>32</sup>. Таким образом, профессиональный стандарт содержит необходимую совокупность качеств и компетенций работника, позволяющую выделить ту или иную должность в отдельный вид.

Используя профессиональный стандарт, законодатель ориентирует работодателя на определение наименований должностей, специальностей и трудовых функций работников. Таким образом, происходит упорядочение трудовых функций работников, приведение их в соответствие с современными

---

<sup>30</sup> Былков, В. Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов / В. Г. Былков // Известия Байкальского государственного университета. – 2014. – № 1. – С. 69.

<sup>31</sup> Зайцева, О. Б. Профессиональные стандарты и их значение при заключении трудового договора / О. Б. Зайцева // Кадровик. – 2015. – № 7. – С. 27.

<sup>32</sup> Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 14-0/10/B-2253 от 04.04.2016. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_196694/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196694/)

рыночными условиями и замена устаревших названий должностей на актуальные и реально существующие названия.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Объединения работодателей, работодатели, профессиональные сообщества, саморегулируемые организации и иные некоммерческие организации с участием заинтересованных организаций могут разрабатывать проекты профессиональных стандартов<sup>33</sup>. Таким образом, устанавливается широкий круг субъектов, которые могут разрабатывать профессиональные стандарты. Такая позиция представляется обоснованной, поскольку работодатели либо их представители должны быть обязательными участниками разработки профессиональных стандартов. Необходимо учитывать, что работодатель, в частности, как субъект экономической деятельности, осознает какие навыки и умения работника являются ключевыми для конкретной должности.

Профессиональный стандарт позволяет конкретизировать трудовую функцию работника с помощью определения требований к образованию и обучению работника, а так же к опыту работы. Так же могут быть указаны особые условия допуска к работе. В данном случае определяется квалификация работника. Конкретизация трудовой функции работника происходит при определении трудовых действий работника, необходимых знаний и умений.

Профессиональные стандарты являются характеристиками квалификаций, в связи с чем профессиональные стандарты отражают общую организационно-уровневую структура отдельных отраслей и государства в целом<sup>34</sup>. С целью систематизации квалификаций по определенным уровням вводится национальная рамка квалификаций, состоящая из девяти уровней. При

<sup>33</sup> О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ № 23 от 22.01.2013 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_141271/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/)

<sup>34</sup> Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации / Н. В. Данилова, В. В. Федотова, С. И. Шинявская, Н. В. Пуртова. – Екатеринбург : УрФУ, 2016. – С. 10.

этом уровне квалификаций определяют требования в зависимости от полномочий и ответственности работника<sup>35</sup>. При описании трудовой функции используются уровни квалификаций, которые могут быть уточнены и расширены с учетом специфики профессиональной деятельности.

Необходимо четко понимать, в каких случаях использование профессиональных стандартов является обязательным. Согласно ст. 195.3 Трудового кодекса РФ применение требований профессиональных стандартов не является обязательным, если это не установлено Трудовым кодексом или иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. То есть если в законе прямо не указана необходимость применения профессионального стандарта к конкретной должности, то работодатели применяют характеристики квалификации в качестве основы при определении трудовой функции работника.

Профессиональные стандарты становятся некими ориентирами предъявления требований к соискателям и работникам<sup>36</sup>. То есть их применение не является обязательным, за исключением особых случаев, устанавливаемых Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. К таким случаям относятся:

- 1) предоставление компенсаций или льгот работника;
- 2) законодательством прямо установлены требования к квалификации работника.

Следовательно, в остальных случаях работодатели не обязаны использовать профессиональные стандарты при определении трудовой функции работника.

---

<sup>35</sup> Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12.04.2013 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_146970/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146970/)

<sup>36</sup> О применении профессиональных стандартов в сфере труда [Электронный ресурс] : Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.02.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_194981/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194981/)

Поскольку профессиональные стандарты существуют относительно недавно, на данный момент все еще остаются некоторые неопределенности в вопросах обязательности их применения.

В частности, ч. 1 ст. 195.3 Трудового кодекса РФ указывает на обязательность применения профессиональных стандартов в части требований к квалификации, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, в п. 4 ст. 7 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ установлены специальные требования к квалификации главного бухгалтера открытого акционерного общества. К нему предъявляется требование об обязательном высшем образовании и определенного стажа работы<sup>37</sup>. Но если закон не устанавливает требований к знаниям, умениям и навыкам главного бухгалтера, то в этой части требования профессионального стандарта становятся рекомендациями.

При определении трудовой функции работника работодатели берут за основу квалификационные характеристики, утвержденные Министерством труда РФ либо профессиональные стандарты<sup>38</sup>. Следовательно, у работодателей возникает вопрос о том, что необходимо применять: требования, содержащиеся в квалификационном справочнике или профессиональный стандарт? Обязательность применения профессиональных стандартов зависит от требований нормативных правовых актов к квалификации работника.

Если закон предоставляет работодателю выбор между квалификационным справочником и профессиональным стандартом, то работодатель определяет их использование по своему усмотрению. Но если же нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации работника, то у работодателя возникает обязанность использовать профессиональный стандарт.

---

<sup>37</sup> О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/)

<sup>38</sup> Прасолова, И. А. К вопросу об обязательности применения профессиональных стандартов / И. А. Прасолова // Известия Алтайского государственного университета. – 2017. – № 3. – С. 68-73.

Существуют особенности применения профессиональных стандартов в государственных и муниципальных организациях. Закон устанавливает особый порядок применения профессиональный стандартов. В частности, п. 1 ст. 4 Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ предусматривает, что Правительство с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии вправе устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения:

- государственными внебюджетными фондами РФ,
- государственными или муниципальными учреждениями,
- государственными или муниципальными унитарными предприятиями,
- государственными корпорациями,
- государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

Правительство устанавливает такие особенности в п. 1 Постановлении от 27 июня 2016 г. № 584<sup>39</sup>. Профессиональные стандарты в государственных и муниципальных организациях обязательны в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенных трудовых функций, установленных нормативными правовыми актами. Такой подход соответствует общему правилу применения профессиональных стандартов, установленных с. 1 ст. 195.3 ТК РФ. Обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, не зависит от формы собственности<sup>40</sup>. Таким образом, правила применения

---

<sup>39</sup> Постановление Правительства РФ № 584 от 27.06.2016 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // Собрание Законодательства РФ. – 2016. – № 27 (ч. III). – Ст. 4484.

<sup>40</sup> Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-0/10/В-2253 от 04.04.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_196694/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196694/)

профессиональных стандартов в государственных и муниципальных организациях не имеют существенных отличий от применения профессиональных стандартов в частных организациях.

## **2.2. Должностная инструкция.**

Российский законодатель не предлагает легального определения понятия должностной инструкции. Трудовой кодекс РФ не содержит правил ее утверждения, требований к ее содержанию. Несмотря на это должностная инструкция довольно часто встречается среди локальных нормативных актов организации. Более того, Федеральная служба по труду и занятости рекомендует разрабатывать должностные инструкции для каждой должности, имеющейся в штатном расписании<sup>41</sup>. При этом отсутствие должностной инструкции для той или иной должности не является нарушением трудового законодательства, если законом или иным нормативно-правовым актом прямо не предусмотрена необходимость утверждения должностных инструкций. Например, п. 7 Постановления Правительства РФ от 23.06.2011 N 498 устанавливает правило, согласно которому обязательно наличие должностной инструкции для работников при осуществлении услуг по защите жизни и здоровья граждан<sup>42</sup>.

На практике под должностной инструкцией понимают локальный нормативный акт, регламентирующий деятельность конкретного должностного лица и устанавливающий порядок применения положений иных нормативно-правовых актов<sup>43</sup>. Таким образом, по своей природе должностная инструкция является локальным нормативным актом, принимаемым работодателем.

В доктрине существует другой подход к определению должностной инструкции. А. Н. Петерс называет должностную инструкцию приложением к трудовому договору<sup>44</sup>. В доктрине трудового права должностную инструкцию признают неотъемлемой частью трудового договора. Права и обязанности работника, указанные в трудовом договоре, подлежат последующей

---

<sup>41</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 3042-6-0 от 09.08.2007 [Электронный ресурс] // Журнал «Главбух». – Режим доступа: <https://www.glavbukh.ru/doc/1663>

<sup>42</sup> О некоторых вопросах осуществления частной детективной (сыскной) и частной охранной деятельности [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 23.06.2011 № 498 ред. от 02.09.2019 // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_115582/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115582/)

<sup>43</sup> Рогожин, М. Ю. Делопроизводство и документооборот в бухгалтерии / М. Ю. Рогожин. – Москва : ГроссМедиа, 2009. – С. 18.

<sup>44</sup> Петерс, А. Н. Должностная инструкция как средство индивидуализации трудовой функции работника / А. Н. Петерс // Вестник Омской юридической академии. – 2011. – № 3. – С. 23.

конкретизации. Должностная инструкция конкретизирует права и обязанности работника. Следовательно, должностная инструкция должна быть оформлена в виде приложения к трудовому договору и являться его неотъемлемой частью.

Законодатель не предлагает легального определения должностной инструкции. При этом Федеральная служба по труду и занятости предлагает следующее: «понятие "должностная инструкция" характерно для определения содержания выполняемой трудовой функции работника, замещающего определенную должность»<sup>45</sup>. В данном случае определяется содержание должностной инструкции, а не ее правовая природа.

Обобщая существующие в доктрине и на практике определения должностной инструкции, можно сформулировать следующее определение. Как правило, под должностной инструкцией понимают локальный нормативный акт, в котором индивидуализируется трудовая функция работника применительно к конкретной должности в конкретной организации.

Для индивидуализации трудовой функции работодатели используют должностные инструкции, в которых конкретизируются права и обязанности работника<sup>46</sup>. Кроме того, должностная инструкция выполняет функцию обеспечения баланса трудовых отношений между работником и работодателем<sup>47</sup>. Реальное функционирование такого инструмента как должностная инструкция возможно лишь тогда, когда работодатель разрабатывает этот локальный нормативный акт, учитывая особенности труда в данной организации.

Трудовая функция работника может быть объемной, чтобы не указывать ее в трудовом договоре полностью, работодатели используют должностную инструкцию. В должностную инструкцию могут включаться конкретное содержание, объем должностных обязанностей, квалификационные требования,

---

<sup>45</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 6234-ТЗ от 24.11.2008 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902299495>

<sup>46</sup> Петерс, А. Н. – Указ. соч.

<sup>47</sup> Семенихин, В. В. Индивидуальные предприниматели: прием работников индивидуального предпринимателя / В. В. Семенихин // Налоги. – 2013. – № 4. – С. 17-25.

предъявляемые к должности<sup>48</sup>. Но поскольку законодатель не предъявляет каких-либо требований к содержанию должностных инструкций, работодатели вправе самостоятельно определять их содержание.

Федеральная служба по труду и занятости рекомендует следующее содержание должностной инструкции: трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности и квалификационные требования<sup>49</sup>. В целом, содержание должностной инструкции определяется работодателем по своему усмотрению. Однако работодатель не вправе утверждать любые положения в этом локальном нормативном акте. Например, работодатель не может устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора в должностной инструкции<sup>50</sup>. Данное положение не является предметом должностной инструкции, поскольку не связано с трудовой функцией работника.

Как правило, должностная инструкция содержит следующие разделы: общие положения; обязанности работника; права работника; ответственность работника<sup>51</sup>. Работодатель может включить и другие разделы.

Первый раздел содержит общие положения, где указывается полное наименование должности, порядок назначения работников на должность и освобождения от должности. В этом разделе могут так же содержаться квалификационные требования, предъявляемые к определенной должности.

Следующий раздел должностной инструкции посвящен обязанностям работника. Если в трудовом договоре трудовая функция работника только указывается, то в должностной инструкции трудовая функция работника уже

---

<sup>48</sup> Шилкин, А. М. Государственный и социальный заказ на кадры: новое в нормативно-правовом пространстве / А. М. Шилкин // Управление в современных системах. – 2015. – № 1. – С. 29.

<sup>49</sup> О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников [Электронный ресурс] : Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 4412-6 от 31.10.2007 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73474/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73474/)

<sup>50</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 3520-6-1 от 30.11.2009 [Электронный ресурс] // «Правовая Россия». – Режим доступа: <http://lawru.info/dok/2009/11/30/n45793.htm>

<sup>51</sup> Спивак, В. А. Переход на профессиональные стандарты и возможности совершенствования должностных инструкций / В. А. Спивак // Лидерство и менеджмент. – 2016. – № 4. – С. 215.

детально регламентируется<sup>52</sup>. В этом разделе конкретизируются действия, функции, процедуры, выполняемые работником в процессе трудовой деятельности. В целом, выделяют два подраздела: общие трудовые обязанности работников организации и перечень функций конкретного работника<sup>53</sup>. Иногда содержание этого раздела привязывается к функциям конкретного подразделения. Такой подход позволяет индивидуализировать обязанности работника и сводит к минимуму непонимание работником своих обязанностей.

Стоит учитывать тот факт, что в должностной инструкции перечисляются не обязанности конкретного работника, а описывается функционал определенной должности<sup>54</sup>. Некоторые работодатели используют открытый перечень обязанностей работника, прибегая к следующей формулировке: «выполнять иные поручения и распоряжения работодателя и/или его представителя»<sup>55</sup>. В данном случае определение трудовой функции подобным образом может вызвать трудности на практике. Так, формулировка «иные поручение и распоряжения работодателя» представляется излишне широкой. С одной стороны, работодатель не желает ограничивать обязанности работника конкретным перечнем, поскольку может потребоваться выполнение иных работ работником. С другой стороны, трудовая функция и вводится для того, чтобы очертировать круг обязанностей, которые могут быть поручены конкретному работнику во избежание возложения на работника обязанностей, относящихся к его функционалу. Работодатель не может определять трудовую функцию работнику широким образом с целью дальнейшего возложения на работника любых обязанностей и поручений. Иными словами, недопустимо определять трудовую функцию как исполнение любых поручений работодателя. Допускается использование следующей формулировки – выполнение поручений работодателя в пределах трудовой функции работника.

<sup>52</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 6234-ТЗ от 24.11.2008 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902299495>

<sup>53</sup> Регламент составления должностных инструкций [Электронный ресурс] // «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского». – Режим доступа: [http://www.omsu.ru/employees/docs\\_omsu/2/2\\_5](http://www.omsu.ru/employees/docs_omsu/2/2_5)

<sup>54</sup> Россол, С. – Указ. соч.

<sup>55</sup> Драчук, М. А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л. Ю. Бугрова) / М. А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3. – С. 86.

Подобная формулировка позволяет ограничить круг поручаемых работнику работ рамками его трудовой функции, таким образом, любые работы, поручаемые работнику, должны быть обусловлены его трудовой функцией.

В следующем разделе перечисляются права работника, занимающего определенную должность. Это могут быть различные полномочия, необходимые для выполнения трудовых обязанностей. Часто в этом разделе упоминаются следующие права работника: получение необходимой и своевременной информации, осуществление контроля, распоряжение ресурсами др. Содержание этого раздела зависит от должности, занимаемой работником.

В действительности такая детальная регламентация отношений работника внутри организации не всегда необходима. Такой способ подходит для крупных организаций, где существует много структурных подразделений, работников и разного рода руководителей. Но в небольших организациях такая детализация может вызвать проблемы, связанные с дублированием полномочий.

Должностные инструкции часто заканчиваются разделом, в котором определяется ответственность работника за результаты своей деятельности, за несоблюдение требований, предъявляемых к нему как самой должностной инструкцией, так и другими локальными нормативными актами. Иногда ответственность определяют как особую связь результатов трудовой деятельности с последующим воздействием на работника в виде поощрения или наказания<sup>56</sup>. Таким образом, степень и качество выполнения трудовых обязанностей становится отправной точкой в реализации ответственности.

Федеральная служба по труду и занятости в своем Письме от 31 октября 2007 г. № 4412-6 упоминает, что должностная инструкция может быть разработана как в форме приложения к трудовому договору, так и форме

---

<sup>56</sup> Давыдовский, Ф. Н. Регламентация труда руководителей, специалистов и служащих как средство анализа содержания управленческой деятельности / Ф. Н. Давыдовский // Экономика, предпринимательство и право. – 2014. – № 3. – С. 45.

самостоятельного локального нормативного акта<sup>57</sup>. Таким образом, работодатель вправе самостоятельно выбирать форму должностной инструкции. Далее мы предлагаем рассмотреть оба варианта с целью выявления достоинств и недостатков каждого из них.

Работодатели сталкиваются с трудностями при изменении должностных инструкций. От кого может исходить инициатива изменения должностной инструкции? Такое предложение может поступить от работника, от руководителя структурного подразделения, а так же от руководителя подразделения, с которым осуществляется взаимодействие<sup>58</sup>. Стоит отметить, что возможность работника вносить предложения об изменении должностной инструкции повышает эффективность его трудовой деятельности. Чтобы должностная инструкция выполняла свои функции, ее нужно пересматривать и изменять примерно один раз в пять лет<sup>59</sup>. Это связано с динамикой развития общества, поскольку внедряются новые технологии, появляются новые инструменты, необходимо и новое регулирование.

Работодатели чаще принимают должностную инструкцию как отдельный локальный нормативный акт. Если должностная инструкция является приложением к трудовому договору, то внести любые изменения в нее можно только с согласия работника путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. Следовательно, работодатель не может оперативно вносить изменения в должностную инструкцию.

По своему назначению должностная инструкцию должна выражать волю работодателя<sup>60</sup>. Предполагается, что при заключении трудового договора работник знакомится с содержанием должностной инструкции и соглашается выполнять требования, которые в ней содержатся. Если должностная инструкция принята в форме приложения к трудовому договору, а сам

<sup>57</sup> О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников [Электронный ресурс] : Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 4412-6 от 31.10.2007 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73474/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73474/)

<sup>58</sup> Россол, С. – Указ. соч.

<sup>59</sup> Давыдовский, Ф. Н. – Указ соч.

<sup>60</sup> Журавлева, И. В. О должностной инструкции работника / И. В. Журавлева // Главная книга. – 2011. – № 3. – С. 23.

трудовой договор по своей природе является соглашением, то подразумевается, что и должностная инструкция выражает волю обеих сторон. В связи с этим при изменении такой должностной инструкции работодатель обязан получить согласие работника и оформить такое изменение путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору<sup>61</sup>. Данная форма должностной инструкции фактически лишает работодателя возможности вносить изменения в должностную инструкцию при необходимости.

Соглашаясь с условиями трудового договора, работник принимает тот факт, что он находится в отношениях власти-подчинения. Если трудовые отношения – это отношения, в которых работник обязуется выполнять определенные действия в интересах, под управлением и контролем работодателя, то работодатель должен иметь возможность определять и при необходимости изменять должностные обязанности работника.

Должностная инструкция, принятая в виде отдельного документа, выражает волю работодателя, является локальным нормативным актом, а не соглашением между работодателем и работником<sup>62</sup>. В данном случае внесение изменений происходит путем принятия нового локального нормативного акта, с которым работодатель должен ознакомить работника под роспись. При этом допускается внесение изменений без согласия работника. Необходимость согласия работника на внесение изменений в должностную инструкцию зависит от характера таких изменений.

Любое изменение обязательных условий трудового договора возможно только при наличии согласия работника. Следовательно, если изменение должностной инструкции связано с изменением обязательных условий трудового договора, то необходимо получить согласие работника. Но если речь не идет об изменении обязательных условий договора, то целесообразно утвердить новую должностную инструкцию в соответствии с правилами

---

<sup>61</sup> Степовая, Е. А., Резниченко, С. В. Правовое положение должностной инструкции в трудовом праве / Е. А. Степовая, С. В. Резниченко // «Молодежь и XXI век – 2015» Материалы V Международной молодежной научной конференции 26-27 февраля 2015 года в 3- томах. – Курск, 2015. – С. 26.

<sup>62</sup> Москалева, О. Признание должностной инструкции недействительной / О. Москалева // Трудовое право. – 2016. – № 9. – С. 21.

утверждения локальных нормативных актов. Для этого необходимо ознакомить работника с новой должностной инструкцией. Однако если должностная инструкция является приложением к трудовому договору, то Федеральная служба по труду и занятости предлагает внести изменения и в сам трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

Какие изменения работодатели могут вносить в должностные инструкции? Как правило, работодатели конкретизируют уже существующие обязанности работника. Должен ли при этом работодатель руководствоваться ст. 74 ТК РФ?

Рассматривая иск о признании должностной инструкции недействительной, суд установил, что истец работал в должности водителя-экспедитора. Согласно должностной инструкции на водителя-экспедитора возлагалась обязанность сдавать доставленный груз, оформлять приемо-сдаточную документацию. Спустя некоторое время работодатель утвердил новую должностную инструкцию и ознакомил с ней работника. В соответствии с новой должностной инструкцией на водителя-экспедитора возложена должностная обязанность – осуществлять погрузочно-разгрузочные операции, как самостоятельно, так и с применением погрузочно-разгрузочной техники. Работник посчитал, что эта обязанность является обязанностью грузчиком, в связи с чем, настаивал на подписании дополнительного соглашения о совмещении должностей и соответствующей доплате. Суд отказал в иске, мотивируя это тем, что данная обязанность возложена на работника должностной инструкцией, с которой он был ознакомлен, является для него основной, а выполнение основных трудовых обязанностей не может быть признано дополнительной работой<sup>63</sup>. В данном случае суд не признал изменение должностной инструкции изменением трудовой функции работника.

---

<sup>63</sup> Решение Рыбновского районного суда Рязанской области по делу № 2-672/2017 от 25.10.2017 [Электронный ресурс] // СПС «Судакт». - Режим доступа: <http://sudact.ru/>

## **2.3. Трудовой договор**

Стороны могут определить трудовую функцию при заключении трудового договора в соответствии с принципами свободы трудового договора, определенности и устойчивости трудовой функции. При этом любое изменение трудовой функции возможно только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме. Как правило, работодатели избегает подробного определения трудовой функции непосредственно в трудовом договоре. В трудовом договоре работодатели предпочитают указывать лишь общие положения и обязанности работника, конкретизируя трудовую функцию в иных локальных нормативных актах.

Условие о трудовой функции является обязательным условием трудового договора. Принципиальное значение данного условия объясняется тем, что при заключении трудового договора происходит согласование воль обеих сторон – работника и работодателя. В свою очередь работник, соглашаясь на выполнение трудовой функции, указанной в трудовом договоре, реализует свое право на получение возможности зарабатывать трудом, свободно им выбранным<sup>64</sup>. Следовательно, неоднозначное толкование трудовой функции, указанной в трудовом договоре может повлечь за собой нарушение права работника на свободу выбора профессии. Четкое определение трудовой функции в трудовом договоре придает определенность трудовым отношениям, что позволяет работнику с самого начала получить представление об объеме и сложности его будущей работы, ее условиях, способствует уменьшению трудовых споров, вызванных неосведомленностью работника о его трудовых обязанностях и условиях труда.

Содержание трудовой функции раскрывается через перечисление обязанностей работника в должностной инструкции, иных локальных нормативных актах. Такой подход позволяет работодателям не загромождать трудовой договор излишним перечислением обязанностей работника. На сегодняшний день законодатель не обязывает работодателя вводить

---

<sup>64</sup> Чайка, Л.Н. Трудовой договор в зарубежных странах :автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чайка Лия Николаевна. – Москва, 2010. – 30 с.

должностные инструкции, следовательно, при указании в трудовом договоре лишь общих положений и отсутствии при этом акта, конкретизирующих обязанности работника, возникают трудности при определении конкретных трудовых обязанностей.

Таким образом, определение трудовой функции непосредственно в трудовом договоре является наименее привлекательным для работодателей. Более того, определение трудовой функции в должностной инструкции, являющейся приложением к трудовому договору, влечет за собой особый порядок ее изменения. Как правило, работодатели стремятся избежать изменений трудового договора самого по себе, осуществляя необходимые изменения путем издания локальных нормативных актов, что влечет за собой необходимость ознакомления работников.

Подробное определение трудовой функции работника в трудовом договоре может оказаться обременительным не только для работодателя, но и для работника. Поскольку любая трудовая деятельность связана с развитием технологий, экономики, цифровизацией и другими факторами, работник так же заинтересован в своевременном и корректном определении его трудовой функции. В случае фактического изменения обязанностей работника вследствие появления новых технологий работник заинтересован и в формальном изменении.

В соответствии с положениями действующего Трудового кодекса РФ трудовая функция является обязательным условием трудового договора. Несмотря на то, что законодатель позволяет не конкретизировать трудовую функцию в трудовом договоре, ее конкретизация представляется необходимой. Так, трудовая функция является обязательным условием трудового договора даже в случае, если она конкретизирована в иных документах. Например, если в трудовом договоре указана только должность работника, а содержание трудовой функции выражено в должностной инструкции, принятой в виде локального нормативного акта, трудовая функция по-прежнему остается условием трудового договора. Трудовая функция может быть указана в

трудовом договоре, при этом ее содержание будет раскрыто в другом документе, однако обязанности работника, указанные в ином документе, так же являются трудовой функцией. В данном случае мы не можем руководствоваться формальным подходом и должны рассматривать содержание трудовой функции.

## **2.4. Изменение трудовой функции**

Любое изменение трудовой функции должно согласовываться с работником. При этом важны как формальные, так и реальные изменения.

В доктрине трудового права принято считать, что трудовая функция состоит из совокупности работ и трудовых обязанностей работника, определенной работником и работодателем при заключении трудового договора применительно к рабочему месту с учетом профессиональных и деловых качеств работника. Следовательно, изменение любого из элементов трудовой функции влечет за собой изменение трудовой функции, а значит, такое изменение должно осуществляться с согласия работника. Однако на сегодняшний день в судебной практике прослеживаются новые тенденции к пониманию сути изменений трудовой функции.

Московский городской суд рассматривал дело по заявлению истца, которая работала в должности исполнительного директора, однако после структурных изменений в компании, из подчинения исполнительного директора были выведены часть служб. В результате произошло изменения объема и сложности работы, выполняемой исполнительным директором, в связи с чем ее должностной оклад был уменьшен в несколько раз. Истец отказалась продолжать трудовую деятельность в новых условиях и обратилась в суд. Московский городской суд установил, что в данном случае трудовая функция работника не изменилась. В результате организационных изменений в структуре управления произошло перераспределение обязанностей, в связи с чем был сокращен объем обязанностей исполнительного директора<sup>65</sup>. Согласно позиции судов если работнику не предлагается выполнение новых обязанностей, а лишь исключается часть прежних, то трудовая функция считается неизмененной. В целом, такое изменение в позиции судов произошло

---

<sup>65</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу № 33-13196/2019 [Электронный ресурс] : решение суда // Московский городской суд. – Режим доступа: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/37a98e38-e80c-40ab-b0ed-8f42379d50dd?caseNumber=33-13196/2019>

недавно, поскольку ранее сокращение трудовых обязанностей работника признавалось изменением его трудовой функции<sup>66</sup>.

Так, Пермский краевой суд рассматривал дело, в котором истец работала в должности руководителя отдела продаж, однако за время нахождения истца в отпуске по уходу за ребенком изменилась организационная структура компании. Работодатель упразднил отдел, в котором работала истец, вручив истцу уведомление об изменении условий трудового договора в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Работодатель изменил должностную инструкцию истца, исключив из перечня должностных обязанностей обязанности руководителя отдела и добавив новые обязанности по прямым продажам и проведению обучающих тренингов для сотрудников, а также разработке обучающих материалов. Таким образом, работодатель сохранил название должности, но при этом упразднил руководящие функции и добавил непрофильные функции по организации обучения. Пермский краевой суд установил, что в данном случае работодатель изменил трудовую функцию работника без его согласия, оставив при этом прежнее название должности<sup>67</sup>. В данном случае можно отметить, что при рассмотрении спора суды оценивают сущность изменений. Несмотря на то, что название должности осталось прежним, фактически произошло существенное изменение должностных обязанностей, в результате чего трудовая функция работника была изменена.

На практике существует и обратная ситуация, когда изменяется название должности, при этом трудовая функция остается неизменной. Работодатель (училище олимпийского резерва) переименовал должности работников с «тренер-преподаватель» на «тренер» в соответствии с распоряжениями вышестоящих учреждений. При этом работодатель издал новые должностные инструкции, упразднив часть прежних обязанностей работников. Государственная инспекция труда, а также суды низших инстанций

<sup>66</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2018 по делу № 33-52120/2018 [Электронный ресурс] : решение суда // Московский городской суд. – Режим доступа: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/7349f9b9-a636-4493-84db-beaa34561b87?caseNumber=33-52120/2018>

<sup>67</sup> Апелляционное определение Пермского краевого суда от 30.01.2017 по делу № 33-1052/2017 Электронный ресурс] // СПС «Судакт». - Режим доступа: <http://sudact.ru/>

расценивали данную ситуацию как изменение трудовой функции работников. Позиция Верховного суда РФ определила дальнейшую судьбу работодателя. Верховный суд установил, что изменение названия должности и объема должностных обязанностей само по себе не является изменением трудовой функции работника<sup>68</sup>. В данном случае основные обязанности тренеров остались неизменными, следовательно, трудовая функция работников не подверглась изменениям. Таким образом, необходимо учитывать сущность изменений, осуществляемых работодателем.

В соответствии со сложившейся судебной практикой не любое изменение положений должностной инструкции влечет за собой изменение трудовой функции. Так, истец занимал должность специалиста по информационным технологиям, спустя некоторое время работодатель внес изменения в его должностную инструкцию в части объема трудовых обязанностей. Прежняя должностная инструкция по большей части содержала общие задачи, что создавало определенные трудности на практике. Новая должностная инструкция детально описывала трудовые обязанности работника, конкретизируя положения прежней должностной инструкции. Несмотря на то, что формально объем трудовых обязанностей увеличился, реального изменения трудовой функции работника не произошло, поскольку работодатель лишь конкретизировал трудовые обязанности работника, не вменяя ему новых обязанностей<sup>69</sup>. Таким образом, необходимо обращать внимание на то, какие именно обязанности фактически выполняет работник, каков их действительный объем и сложность.

Изменение трудовой функции работника позволяет корректировать функционал конкретного работника в соответствии с потребностями производства, тем самым, повышая эффективность труда данного работника. Таким образом, работодатель вправе корректировать обязанности,

---

<sup>68</sup> Постановление Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 г. № 45-АД17-7 [Электронный ресурс] : постановление суда. – Режим доступа: <http://www.v2b.ru/documents/postanovlenie-verhovnogo-suda-rf-ot-02-05-2017-45-ad17-7/>

<sup>69</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 05.06.2015 по делу № 33-3613/2015 [Электронный ресурс] : определение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/regular/doc/XiO1T6OXkeHN/](http://sudact.ru/regular/doc/XiO1T6OXkeHN/)

выполняемые работником, с учетом изменяющихся условий производства, развития технологических процессов и других факторов.

## **Глава 3. Значение трудовой функции.**

### **3.1. Сравнительно-правовой анализ использования категории трудовой функции в разных правовых системах.**

Ранее в сфере трудового права преобладал подход, согласно которому необходимо детально регламентировать трудовую деятельность работника. Однако с развитием трудового права преобладающей стала позиция, в соответствии с которой имеет значение волеизъявление работника относительно выполняемой им работы. Следовательно, постепенно стирается грань между трудовыми отношениями и отношениями, возникшими в силу гражданско-правового договора. В контексте международно-правового определения трудовых отношений необходимо учитывать специфику национальных правовых систем.

В Российской Федерации понятие трудовых отношений тесно связано с понятием трудовой функции, определить которую возможно как в трудовом договоре, так и в локальном нормативном акте. Следовательно, в любом случае трудовая функция будет определена в письменном виде. Однако данный подход не является универсальным для всех правовых систем.

В Соединенных штатах Америки трудовое право не подвергается жесткому законодательному регулированию. Необходимо учитывать, что в странах англо-американского права работодатель обладает значительной свободой в вопросах найма и увольнения работников, в силу чего допускается заключение трудового договора как в устной, так и в письменной форме. При этом трудовой договор, заключенный в устной форме, имеет силу только при условии, если стороны договорились о виде работы, времени ее начала и размере оплаты труда<sup>70</sup>. Таким образом, в США допускается определение трудовой функции работника в устной форме в отличие от Российской Федерации и европейских государств.

---

<sup>70</sup> Горячева, С. В. Конкретизация трудовой функции работника с помощью должностной инструкции в Российской Федерации и в Соединенных Штатах Америки / С. В. Горячева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 61-64.

В российской правовой системе одним из наиболее предпочтительных способов определения трудовой функции является ее определение в должностной инструкции. В англо-американской правовой системе общепринятым является включение в трудовой договор раздела под названием «*job description*». При этом «*job description*» по своему содержанию представляется шире понятия должностной инструкции. Зарубежное «*job description*» дословно переводится как «описание работы». Само по себе «описание работы» является либо частью трудового договора, либо отдельным документом, в связи с чем по форме своего выражения является схожим с должностной инструкцией. Однако в содержание «описания работы» включаются определение трудовых обязанностей работника, его компетенции, сферы ответственности, подчиненности и взаимодействия с другими работниками<sup>71</sup>. Стоит отметить, что в США разработка «описания работы» в виде отдельного документа не является обязательным для работодателя, как и в Российской Федерации.

Несмотря на внешнюю схожесть, принципиальный подход к пониманию целей должностной инструкции в Российской Федерации и в США имеет некоторые различия. В Российской Федерации должностная инструкция призвана в первую очередь конкретизировать трудовую функцию работника, как правило, путем перечисления основных трудовых обязанностей, отличающих одну должность от другой. В США одной из целей создания должностной инструкции является возможность для профессионального и личностного роста работника, творческого вклада в рабочий процесс. Следовательно, трудовая функция работника не может быть излишне конкретизирована в должностной инструкции. Согласно американской правовой доктрине излишняя конкретизация трудовых обязанностей работника препятствует творческому походу каждого работника к их выполнению<sup>72</sup>. В других странах не используется сухой перечень трудовых обязанностей, что

---

<sup>71</sup> Горячева, С. В. – Указ. соч.

<sup>72</sup> Mayhew Ruth. Legal Requirements of Job Description // Houston Chronicle. URL: <https://work.chron.com/legal-requirements-job-descriptions-20506.html>.

влечет за собой создание жестких рамок для работника. Одним из определяющих для американского трудового права является принцип свободы труда, что предполагает свободу в определении работником способа выполнение работы по договору.

Таким образом, определение трудовой функции работника зависит от внутренней культуры организации и приемов управления персоналом в любой правовой системе. В целом, законодатели разных стран не стремятся к жесткому регулированию трудовой функции работника, что может повлечь за собой сложности в ее изменении. Жесткая правовая регламентация трудовой функции препятствует своевременной реакции работодателей на изменяющиеся условия труда.

В целом, понятие трудовой функции в том объеме и содержание, в котором оно определяется в российской правовой системе, содержится в законодательстве стран СНГ. Для западноевропейских правовых систем упоминание трудовой функции не столь характерно. При определении трудовых отношений европейские государства устанавливают свои собственные критерии, в основе которых отсутствует трудовая функция, свойственная российскому праву.

В ст. 27 Трудового кодекса Республики Казахстан предлагается следующее разграничение трудового договора с иными видами договоров. Трудовой договор признается таковым, в случае если в нем содержится одно из условий:

- 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- 3) получение работником заработной платы за труд<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : федер. закон от 23 ноября 2015 года № 414-У с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.05.2020 г. // Закона Казахстана. – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-88](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-88)

Таким образом, в Казахстане трудовая функция определяется через конкретную работу, выполняемую работником. В целом, подобный подход используется и в российском трудовом праве.

### **3.2. Практические аспекты применения категории трудовой функции**

С практической точки зрения крайне важно определять трудовую функцию работника. Работодатели сталкиваются с трудности при установлении разного размера заработной платы работникам, занимающим одинаковые должности. На сегодняшний день суды при разрешении подобных споров учитывают в первую очередь содержание трудовой функции работника, а не название должности.

По смыслу трудового законодательства у работников, занимающих одну и ту же должность и выполняющих одинаковые обязанности, должен быть установлен одинаковый оклад. Если же работники занимают одну и ту же должность, но при этом имеются различия в объеме и сложности выполняемых ими обязанностей, работодатель вправе предусмотреть различия в размере заработной платы. Так, Верховный суд Удмуртской Республики рассматривал дело, в котором у лиц, занимающих одинаковую должность – оператор первого класса почтового отделения, была разная заработка. Суд отмечает, что одинаковое наименование должности при установлении различных по своему содержанию должностных обязанностей работников не является безусловным основанием для установления одинакового размера заработной платы<sup>74</sup>. Различие в заработной плате должно быть обусловлено объемом и сложностью выполняемой работы. Следовательно, при определении размера заработной платы работников, занимающих одинаковую должность, обязательно должно учитываться содержание трудовой функции работника, а не ее наименование.

Определение содержания трудовой функции работника имеет значение при привлечении работника к дисциплинарной ответственности в связи с неисполнением работником возложенных на него трудовых обязанностей. Необходимо учитывать, что трудовые обязанности работника должны быть четко сформулированы, доведены до сведения работника надлежащим образом.

Центральный районный суд г. Хабаровска рассматривал дело по иску Антонова Р.А. к ООО «Сибирская Интернет Компания» о признании

---

<sup>74</sup> Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 22.07.2019 по делу № 33-3229/2019 [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: //sudact.ru/

незаконным дисциплинарного взыскания<sup>75</sup>. Антонов Р.А. занимал должность главного инженера, он был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неисполнение поручений и указаний по реализации Концепции развития сервисов АСУТП, КИП и метрологии ООО «РН-Комсомольский НПЗ». Судом было установлено, что работодатель не ознакомил Антонова Р.А. с должностной инструкцией, сделав это уже после привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Должностная инструкция определяет круг обязанностей работника, следовательно, при отсутствии факта его ознакомления с должностной инструкцией, работодатель лишается возможности утверждать об осведомленности работника о возложении на него тех либо иных трудовых обязанностей. Поручение о реализации положений Концепции было возложено на работника распоряжением, с которым работник так же не был ознакомлен. В данном случае работник не был ознакомлен ни с должностной инструкцией, ни с распоряжением работодателя о поручении ему отдельных обязанностей, в связи с чем невозможно установить, за что отвечает работник, какие функции выполняет и за что подвергается дисциплинарному взысканию. Такой подход работодателя к оформлению должностных обязанностей работника нарушает принцип определенности выполняемой работником трудовой функции. Таким образом, невозможно привлечение работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовой функции, если работник не был должным образом ознакомлен с содержанием трудовой функции.

Необходимость четкого определения трудовой функции имеет значение не только в области трудового права, но и в других отраслях права. Так, в области уголовного права определение трудовой функции имеет значение при определении субъекта преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ – нарушение требований охраны труда. В доктрине уголовного права принято считать, что субъектом данного преступления является лицо, на которого в

<sup>75</sup> Решение № 2-2964/2019 2-2964/2019~М-1420/2019 М-1420/2019 от 23 апреля 2019 г. по делу № 2-2964/2019 Центральный районный суд г. Хабаровска (Хабаровский край) [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: //sudact.ru/regular/doc/9R1fsYRpX1r6/

силу его трудовой функции возложена обязанность по соблюдению правил охраны труда на определенном участке производства, а также руководители, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий. Указанные лица обязаны гарантировать соблюдение правил охраны труда, принимать меры для устранения заведомо известного нарушения правил охраны труда. Также указанные лица должны давать указания, не противоречащие правилам охраны труда<sup>76</sup>.

Определение трудовой функции работника играет важную роль при квалификации преступления. Несмотря на то, что в доктрине уголовного права помимо руководящих лиц субъектом преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ признается и работник, в обязанности которого входит соблюдение правил охраны труда, судебная практика на сегодняшний день складывается другим образом. В случае если работник нарушил правила охраны труда, хотя в его обязанности входило их соблюдение, и данное нарушение повлекло причинение вреда здоровью, такое нарушение, как правило, квалифицируется как преступление, совершенное против жизни и здоровья.

В уголовном деле по факту смерти стропальщика Гангуру П. к уголовной ответственности привлекались директор ООО "СеверТрансОйл" Гангур и крановщик Умаханов. При этом действия руководителя суд квалифицировал как нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности смерть человека, (ч. 2 ст. 143 УК РФ), а действия крановщика признаны причинением смерти по неосторожности в результате ненадлежащего исполнения профессиональных обязанностей. В данном случае разная квалификация повлияла на наказание, директору было назначено два года лишение свободы условно, а крановщику – один год и три месяца реального ограничения свободы<sup>77</sup>. Данное различие продиктовано различием трудовых функций директора и крановщика, а именно различием в их трудовых обязанностях и ответственности.

<sup>76</sup> Уголовное право России. Особенная часть / Под ред. А. И. Рарога. 4-е изд. – Москва : ЭКСМО, 2010. – С. 122.

<sup>77</sup> Апелляционное постановление Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 мая 2018 г. по уголовному делу № 22-449/2018 [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/regular/doc/5VsdgxnkDjYK/](http://sudact.ru/regular/doc/5VsdgxnkDjYK/)

Необходимость определения содержания трудовой функции имеет значение при рассмотрении судами уголовных дел. При рассмотрении уголовного дела по обвинению Мясникова А. В., занимавшего должность врача-хирурга, в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 109 Уголовного кодекса РФ (причинение смерти по неосторожности вследствие ненадлежащего исполнения лицом своих профессиональных обязанностей), Пензенский областной суд учитывал содержание трудовой функции врача-хирурга. Как следует из функционально-должностной инструкции врач-хирург должен гарантировать уровень обследования и лечения больных, соответствующий современным научным достижениям; ежедневно обходить больных, отмечать основные изменения в их состоянии, определять необходимые мероприятия по их лечению; составлять предоперационный эпикриз, участвовать в проведении оперативных вмешательств, обеспечивать послеоперационный уход за больными, обеспечивать оказание экстренной хирургической помощи больным. Согласно заключения комиссии судебно-медицинской экспертизы выявлены многочисленные дефекты в оказании медицинской помощи больному. Неверная тактика первой операции, отсроченная и технически верно выполненная вторая привели к ухудшению состояния. Комиссия экспертов пришла к выводу о наличии прямой причинно-следственной связи между хирургической тактикой и смертью пациента. При этом препятствий для организации диагностики, своевременного и тактически верного лечения, хирургических вмешательств, не выявлено<sup>78</sup>. Таким образом, при определении виновности врача-хирурга суд учитывает содержание его трудовой функции, а именно – трудовые обязанности, уровень квалификации врача-хирурга, соответствие его навыков занимаемой должности. При рассмотрении уголовных дел суд определяет какова была трудовая функция врача-хирурга, выполнялась ли она работником, в чем заключалось невыполнение трудовой функции. Следовательно, верное определение

---

<sup>78</sup> Апелляционное постановление № 22-984/2019 от 2 октября 2019 г. по делу № 22-984/2019 Пензенский областной суд (Пензенская область) [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: //sudact.ru/regular/doc/ve32fPrVNboD/

содержание трудовой функции работника имеет значение для многих отраслей права.

Также в области уголовного права существуют и другие случаи, когда следователи вынуждены обращаться к нормам трудового права, в частности изучать трудовую функцию работника. На сегодняшний день еще не сформировалась единая судебная практика по вопросам привлечения руководителей унитарных предприятий к уголовной ответственности за совершение преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 160 Уголовного кодекса РФ (присвоение, то есть хищение чужого имущества, вверенного виновному, совершенное лицом с использованием своего служебного положения). Так, Мценский районный суд рассматривал дело по обвинению Харламова в присвоении денежных средств. Харламов занимал должность директора муниципального унитарного предприятия «Теплосеть», на основании устного распоряжения главы г. Мценска поручил главному бухгалтеру подготовить приказ о премировании директора в связи с увеличением сборов долгов с населения, уменьшением дебиторской и кредиторской задолженности в размере двух среднемесячных заработных плат. Таким образом, премирование было обусловлено выполнением директором своей трудовой функции. В действительности премирование было согласовано с главой г. Мценска, однако это было сделано в устной форме. Суд посчитал, что вознаграждение руководителю унитарного предприятия может быть выплачено исключительно на основании письменного распоряжения главы города. Так, Харламов был осужден по ч. 3 ст. 160 УК РФ<sup>79</sup>. В данном случае суд рассматривал в основном порядок выплаты вознаграждения руководителю, который был нарушен. Однако по существу руководитель предприятия получил премию за выполнение своих трудовых обязанностей, обусловленных своей трудовой функцией. Таким образом, получение заработной платы за выполнение данных действий является правомерным, а получение премии за выполнение этих же

---

<sup>79</sup> Приговор № 1-51/2014 от 22 апреля 2014 г. Мценский районный суд (Орловская область) [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: //sudact.ru/regular/doc/LzNDm0jHyu1w/

обязанностей становится уголовно наказуемым деянием. Необходимо отметить, что судебная практика по данному вопросу противоречива и складывается не в пользу работника, как правило, по таким делам суды выносят обвинительный приговор.

В области административного права понятие трудовой функции так же играет особую роль. Так, ООО «Развитие» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 12.31.1 КоАП РФ - перевозка с нарушением требований о проведении предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров. При рассмотрении жалобы ООО «Развитие» Новосибирский областной суд установил, что ООО «Развитие» допустило осуществление перевозки пассажиров с нарушением требований о проведении предрейсового медицинского осмотра, а именно водитель Еремченко А.В. перевозил пассажира, без прохождения предрейсового медицинского осмотра<sup>80</sup>. Однако на работников, выполняющих трудовую функцию, связанную с управлением транспортными средствами, возложена обязанность прохождения обязательного предрейсового медицинского осмотра. ООО «Развитие» совершено административное правонарушение, поскольку работником не была выполнена трудовая функция, что является нарушением законодательства в области безопасности дорожного движения.

---

<sup>80</sup> Решение № 7-488/2019 от 17 октября 2019 г. по делу № 7-488/2019 Новосибирский областной суд [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: //sudact.ru/regular/doc/KvFzVs1GuRZX/

## **Заключение**

Трудовая функция является обязательным условием трудового договора. Законодатель отмечает, что стороны обязательно должны договориться о трудовой функции, при этом не определяет ее содержания, конкретные способы ее выражения и т.д. С одной стороны, законодатель намеренно оставляет часть вопросов для решения работодателю по его усмотрению. С другой стороны, отсутствие единых подходов к регулированию трудовой функции порождает множество проблем, которые возникают на практике. При изучении данной темы нами были выделены следующие проблемные вопросы:

1. Трудовая функция определяет обязанности работника, которые являются длящимися по времени и не исчерпываются в связи с достижением определенного результата. Существует тенденция выделения организационных обязанностей работника, связанных с соблюдением внутреннего порядка в организации работодателя. Организационные обязанности работника уточняют способ выполнения работником трудовой функции, в частности, к ним относят участие в корпоративных спортивных мероприятиях, что может оказаться травмоопасным для работника. Так, Санкт-Петербургский городской суд признал участие работника в спортивном соревновании между работниками предприятий одной отрасли исполнением трудовых обязанностей. При этом суд учитывал факт того, что работник участвовал в спортивном соревновании в соответствии с приказом работодателя<sup>81</sup>. Таким образом, участие в спортивном соревновании происходило по поручению и в интересах работодателя в соответствии с локальным нормативным актом. Суды признают участие в корпоративных мероприятиях трудовыми обязанностями работника, следовательно, возникает вопрос о правильном возложении на работника таких обязанностей. С одной стороны, в доктрине трудового права такие обязанности называют организационными и не включают их в содержание трудовой функции. С другой стороны, судебная практика идет по пути признания данных

---

<sup>81</sup> Решение № 2-9322/2013 от 8 октября 2013 г. Октябрьский районный суд г. Екатеринбурга (Свердловская область) : Решение суда от 8 октября 2013 г. // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/1QYhCgLagXd0/>

обязанностей трудовыми, следовательно, возникает вопрос о том входят ли такие обязанности в содержание трудовой функции или же существуют обязанности, которые работник должен выполнять за рамками своей трудовой функции. Мы полагаем, что любые обязанности, которые работник выполняет по поручению и в интересах работодателя в соответствии с локальным нормативным актом являются трудовыми и должны быть обусловлены трудовой функцией работника, следовательно, они не могут выходить за ее рамки.

2. Одним из способов определения трудовой функции работника является конкретизация трудовой функции в профессиональном стандарте. При определении трудовой функции работника работодатели берут за основу квалификационные характеристики, утвержденные Министерством труда РФ либо профессиональные стандарты<sup>82</sup>. Следовательно, у работодателей возникает вопрос о том, что необходимо применять: требования, содержащиеся в квалификационном справочнике или профессиональный стандарт? Обязательность применения профессиональных стандартов зависит от требований нормативных правовых актов к квалификации работника. Если закон предоставляет работодателю выбор между квалификационным справочником и профессиональным стандартом, то работодатель определяет их использование по своему усмотрению. Но если же нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации работника, то у работодателя возникает обязанность использовать профессиональный стандарт.

3. Трудовая функция работника также может быть конкретизирована в должностной инструкции. Федеральная служба по труду и занятости рекомендует разрабатывать должностные инструкции для каждой должности, имеющейся в штатном расписании<sup>83</sup>. Однако отсутствие должностной инструкции по общему правилу не является нарушением трудового законодательства. Ввиду того, что законодатель не предъявляет единых

<sup>82</sup> Прасолова, И. А. К вопросу об обязательности применения профессиональных стандартов / И. А. Прасолова // Известия Алтайского государственного университета. – 2017. – № 3. – С. 68-73.

<sup>83</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 3042-6-0 от 09.08.2007 [Электронный ресурс] // Журнал «Главбух». – Режим доступа: <https://www.glavbukh.ru/doc/1663>

требований к индивидуализации трудовой функции работника, работодатели вправе делать это по своему усмотрению, что влечет за собой трудности. Некоторые работодатели используют открытый перечень обязанностей работника, прибегая к следующей формулировке: «выполнять иные поручения и распоряжения работодателя и/или его представителя»<sup>84</sup>. В данном случае определение трудовой функции подобным образом может вызвать трудности на практике. Так, формулировка «иные поручение и распоряжения работодателя» представляется излишне широкой. С одной стороны, работодатель не желает ограничивать обязанности работника конкретным перечнем, поскольку может потребоваться выполнение иных работ работником. С другой стороны, трудовая функция и вводится для того, чтобы очертить круг обязанностей, которые могут быть поручены конкретному работнику во избежание возложения на работника обязанностей, не относящихся к его функционалу. Работодатель не может определять трудовую функцию работнику широким образом с целью дальнейшего возложения на работника любых обязанностей и поручений. Иными словами, недопустимо определять трудовую функцию как исполнение любых поручений работодателя. Допускается использование следующей формулировки – выполнение поручений работодателя в пределах трудовой функции работника. Подобная формулировка позволяет ограничить круг поручаемых работнику работ рамками его трудовой функции, таким образом, любые работы, поручаемые работнику, должны быть обусловлены его трудовой функцией.

4. Должностная инструкция может быть разработана как в форме приложения к трудовому договору, так и форме самостоятельного локального нормативного акта. Однако данное положение приводит к проблемам на практике. Работодатели чаще принимают должностную инструкцию как отдельный локальный нормативный акт. Если должностная инструкция является приложением к трудовому договору, то внести любые изменения в нее можно только с согласия работника путем подписания дополнительного

---

<sup>84</sup> Драчук, М. А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л. Ю. Бугрова) / М. А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3. – С. 86.

соглашения к трудовому договору. Следовательно, работодатель не может оперативно вносить изменения в должностную инструкцию. По своему назначению должностная инструкцию должна выражать волю работодателя<sup>85</sup>. Предполагается, что при заключении трудового договора работник знакомится с содержанием должностной инструкции и соглашается выполнять требования, которые в ней содержатся. Если должностная инструкция принята в форме приложения к трудовому договору, а сам трудовой договор по своей природе является соглашением, то подразумевается, что и должностная инструкция выражает волю обеих сторон. В связи с этим при изменении такой должностной инструкции работодатель обязан получить согласие работника и оформить такое изменение путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору<sup>86</sup>. Данная форма должностной инструкции фактически лишает работодателя возможности вносить изменения в должностную инструкцию при необходимости. Должностная инструкция, принятая в виде отдельного документа, выражает волю работодателя, является локальным нормативным актом, а не соглашением между работодателем и работником<sup>87</sup>. В данном случае внесение изменений происходит путем принятия нового локального нормативного акта, с которым работодатель должен ознакомить работника под роспись. При этом допускается внесение изменений без согласия работника. Необходимость согласия работника на внесение изменений в должностную инструкцию зависит от характера таких изменений. Таким образом, форма, в которой принята должностная инструкция, не является исключительно практическим вопросом, в данном случае необходимо понимать сущность должностной инструкции. Если мы полагаем, что должностная инструкция служит для индивидуализации трудовой функции работника, конкретизирует его права и обязанности, то определение прав и обязанностей

---

<sup>85</sup> Журавлева, И. В. О должностной инструкции работника / И. В. Журавлева // Главная книга. – 2011. – № 3. – С. 23.

<sup>86</sup> Степовая, Е. А., Резниченко, С. В. Правовое положение должностной инструкции в трудовом праве / Е. А. Степовая, С. В. Резниченко // «Молодежь и XXI век – 2015» Материалы V Международной молодежной научной конференции 26-27 февраля 2015 года в 3- томах. – Курск, 2015. – С. 26.

<sup>87</sup> Москалева, О. Признание должностной инструкции недействительной / О. Москалева // Трудовое право. – 2016. – № 9. – С. 21.

работника должно происходить по соглашению работника и работодателя, следовательно, должно быть выражено в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

5. Трудовая функция является обязательным условием трудового договора, даже если она конкретизирована в иных документах. Например, если в трудовом договоре указана только должность работника, а содержание трудовой функции выражено в должностной инструкции, принятой в виде локального нормативного акта, трудовая функция по-прежнему остается условием трудового договора. Содержание трудовой функции может быть раскрыто не только в трудовом договоре, тем не менее, является его обязательным условием. Следовательно, положения, конкретизирующие трудовую функцию, выраженные в иных локальных нормативных актах, по совей сути являются условием трудового договора.

6. Любое изменение трудовой функции должно согласовываться с работником. При этом необходимо понимать, какие изменения обязанностей работника влекут за собой изменение трудовой функции. Судебная практика выработала следующую позицию. Сокращение трудовых обязанностей работника само по себе не влечет за собой изменение трудовой функции. Однако расширение трудовых обязанностей, как правило, признается изменением трудовой функции. В случае если работодатель конкретизирует трудовые обязанности работника, формально их объем увеличивается, однако трудовая функция остается неизменной.

7. Переименование должности само по себе не означает изменение трудовой функции, суды учитывают не только наименование должности, но и функционал, присущий определенной должности. В случае если переименование должности повлекло за собой изменение трудовых обязанностей, трудовая функция признается измененной.

Не существует универсального способа определения трудовой функции работника, который одинаково подходил бы всем работодателям. Как правило, профессиональный стандарт используют только в случаях, когда его

использование является обязательным. В случае, если работодатель способен избежать использование профессионального стандарта, он не упускает такой возможности. Более того, использование должностных инструкций так же не является обязательным для всех работодателей. Следовательно, по общему правилу работодатели самостоятельно могут определять содержание трудовой функции работника и способы ее выражения. Как правило, роль работника в определении трудовой функции является минимальной, что противоречит природе трудовых отношений.

В целях устранения существующих проблем мы предлагаем ввести легальное определение понятия трудовой функции, утвердить единые требования к ее содержанию, а так же рекомендации по способам ее определения и правилам изменения.

## **Список использованных источников**

### **Нормативные правовые акты**

1. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/)
2. О муниципальной службе в Российской Федерации : федеральный закон № 25-ФЗ от 02.03.2007. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)
3. О некоторых вопросах осуществления частной детективной (сыскной) и частной охранной деятельности [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 23.06.2011 № 498 ред. от 02.09.2019 // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_115582/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115582/)
4. О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ № 23 от 22.01.2013 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_141271/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/)
5. О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников [Электронный ресурс] : письмо Федеральной службы по труду и занятости № 4412-6 от 31.10.2007 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73474/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73474/)
6. О применении профессиональных стандартов в сфере труда [Электронный ресурс] : информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.02.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_194981/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194981/)
7. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12.04.2013 //

Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_146970/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146970/)

8. 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, выпуск 1 : постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9039053>

9. Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 14-0/10/В-2253 от 04.04.2016. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_196694/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196694/)

10. Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 3042-6-0 от 09.08.2007 [Электронный ресурс] // Журнал «Главбух». – Режим доступа:  
<https://www.glavbukh.ru/doc/1663>

11. Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 3520-6-1 от 30.11.2009 [Электронный ресурс] // «Правовая Россия». – Режим доступа:  
<http://lawru.info/dok/2009/11/30/n45793.htm>

12. Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 6234-ТЗ от 24.11.2008 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа:  
<http://docs.cntd.ru/document/902299495>

13. Постановление Правительства РФ № 584 от 27.06.2016 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными

предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // Собрание Законодательства РФ. – 2016. – № 27 (ч. III). – Ст. 4484.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 24.04.2020 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

15. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : федер. закон от 23 ноября 2015 года № 414-V с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.05.2020 г. // Закона Казахстана. – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-88](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-88)

### **Специальная литература**

16. Mayhew Ruth. Legal Requirements of Job Description // Houston Chronicle. URL: <https://work.chron.com/legal-requirements-job-descriptions-20506.html>

17. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. – Москва : Проспект, 2008. – 344 с.

18. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организаций / Н. В. Данилова, В. В. Федотова, С. И. Шиняевская, Н. В. Пуртова. – Екатеринбург : УрФУ, 2016. – 76 с.

19. Анисимов, Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. – 2008. – № 4. – С. 12-18.

20. Архипова, О. А. Трудовая функция работника: Правовые вопросы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Архипова Ольга Анатольевна. – Томск, 1999. – 26 с.

21. Бахрах, Д. Н. Административное право России : учебник для вузов / Д. Н. Бахрах. – Москва: НОРМА, 2002. – 640 с.

22. Былков, В. Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов / В. Г. Былков // Известия Байкальского государственного университета. – 2014. – № 1. – С. 67-73.

23. Горячева, С. В. Конкретизация трудовой функции работника с помощью должностной инструкции в Российской Федерации и в Соединенных Штатах Америки / С. В. Горячева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 61-64.

24. Давыдовский, Ф. Н. Регламентация труда руководителей, специалистов и служащих как средство анализа содержания управленческой деятельности / Ф. Н. Давыдовский // Экономика, предпринимательство и право. – 2014. – № 3. С. 45.

25. Драчук, М. А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л. Ю. Бугрова) / М. А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3. С. 86.

26. Егошина, Л. А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Егошина Любовь Александровна. – Москва, 2017. – 197 с.

27. Журавлева, И. В. О должностной инструкции работника / И. В. Журавлева // Главная книга. – 2011. – № 3. – С. 23-26.

28. Забрамная, Е. Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права / Е. Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 33-36.

29. Зайцева, О. Б. Профессиональные стандарты и их значение при заключении трудового договора / О. Б. Зайцева // Кадровик. – 2015. – № 7. – С. 25-31.

30. Зорин, А. И., Махотин, Д. А.. Взаимосвязь понятий «квалификация» и «компетенция» в профессиональном образовании / А. И. Зорин, Д. А. Махотин // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 12. – С. 7-9.

31. Колобова, С. В. Трудовое право России : учебное пособие / С. В. Колобова. – Москва : Астрель, АСТ, 2006. – С. 176. 270 с.
32. Комарова, А. В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода / А. В. Комарова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – С. 195-200.
33. Москаleva, O. Признание должностной инструкции недействительной / O. Москалева // Трудовое право. – 2016. – № 9. – С. 19-31.
34. Орловский, Ю. П. Трудовое право России : учебник / Ю. П. Орловский, А. Ф Нуртдинова. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 608 с.
35. Пашков А. С., Ротань, В. Г. Социальная политика и трудовое право / А. С. Пашков, В. Г. Ротань. – Москва: Юрлит, 1986. – 239 с.
36. Пашков, А. С., Хрусталев, Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталев. – Москва : Юрид. лит., 1970. – 190 с.
37. Петерс, А. Н. Должностная инструкция как средство индивидуализации трудовой функции работника / А. Н. Петерс // Вестник Омской юридической академии. – 2011. – № 3. – С. 23-25.
38. Петерс, А. Н. Наименование трудовой функции работника / А. Н. Петерс // Сибирское юридическое образование. – 2010. – № 2. – С. 40-41.
39. Прасолова, И. А. К вопросу об обязательности применения профессиональных стандартов / И. А. Прасолова // Известия Алтайского государственного университета. – 2017. – № 3. – С. 68-73.
40. Регламент составления должностных инструкций [Электронный ресурс] // «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского». – Режим доступа: [http://www.omsu.ru/employees/docs\\_omsu/2/2\\_5](http://www.omsu.ru/employees/docs_omsu/2/2_5)
41. Рогожин, М. Ю. Делопроизводство и документооборот в бухгалтерии / М. Ю. Рогожин. – Москва : ГроссМедиа, 2009. – 248 с.
42. Сафонова, О. Л. Разработка профессиональных стандартов в Республике Казахстан: задачи и проблемы внедрения / О. Л. Сафонова // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 5. – С. 281 – 284.

43. Семенихин, В. В. Индивидуальные предприниматели: прием работников индивидуального предпринимателя / В. В. Семенихин // Налоги. – 2013. – № 4. С. 17-25.
44. Ситников, А. А., Нетипичные для трудовой функции работников обязанности как средство управления трудом / А. А. Ситников. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 14-16.
45. Сойфер, В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения / В. Г. Сойфер. – Москва : Национальный институт бизнеса, 2004. – 184 с.
46. Спивак, В. А. Переход на профессиональные стандарты и возможности совершенствования должностных инструкций / В. А. Спивак // Лидерство и менеджмент. – 2016. – № 4. – С. 207- 220.
47. Ставцева, А. И. Разрешение трудовых споров / А. И. Ставцева. – Москва : Бизнес-школа, 1998. – 288 с.
48. Степовая, Е. А., Резниченко, С. В. Правовое положение должностной инструкции в трудовом праве / Е. А. Степовая, С. В. Резниченко // «Молодежь и XXI век – 2015» Материалы V Международной молодежной научной конференции 26-27 февраля 2015 года в 3- томах. – Курск, 2015. – С. 23-27.
49. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. – Москва: Проспект, 1998. – 448 с.
50. Трудовое право России : учебник / Ж. А. Горбачева, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др.; под ред. А. М. Куренного. – Москва : Юристъ, 2004. – 544 с.
51. Хохлов, Е. Б. Курс российского трудового права. Том 3. Трудовой договор. / Е. Б. Хохлов. – Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2007. – 656 с.
52. Чайка, Л.Н. Трудовой договор в зарубежных странах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чайка Лия Николаевна. – Москва, 2010. – 30 с.
53. Шилкин, А. М. Государственный и социальный заказ на кадры: новое в нормативно-правовом пространстве / А. М. Шилкин // Управление в современных системах. – 2015. – № 1. – С. 29-32.

54. Уголовное право России. Особенная часть / Под ред. А. И. Парога. 4-е изд. – Москва : ЭКСМО, 2010. – 784 с.

### **Судебная практика**

55. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу № 33-13196/2019 [Электронный ресурс] : решение суда // Московский городской суд. – Режим доступа: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/37a98e38-e80c-40ab-b0ed-8f42379d50dd?caseNumber=33-13196/2019>

56. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2018 по делу № 33-52120/2018 [Электронный ресурс] : решение суда // Московский городской суд. – Режим доступа: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/7349f9b9-a636-4493-84db-beaa34561b87?caseNumber=33-52120/2018>

57. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 30.01.2017 по делу № 33-1052/2017 [Электронный ресурс] // СПС «Судакт». - Режим доступа: <http://sudact.ru/>

58. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 05.06.2015 по делу № 33-3613/2015 [Электронный ресурс] : определение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/regular/doc/XiO1T6OXkeHN/](http://sudact.ru/regular/doc/XiO1T6OXkeHN/)

59. Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 22.07.2019 по делу № 33-3229/2019 [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/](http://sudact.ru/)

60. Апелляционное постановление Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 мая 2018 г. по уголовному делу № 22-449/2018 [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/regular/doc/5VsdgxnkDjYK/](http://sudact.ru/regular/doc/5VsdgxnkDjYK/)

61. Апелляционное постановление № 22-984/2019 от 2 октября 2019 г. по делу № 22-984/2019 Пензенский областной суд (Пензенская область)

[Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/regular/doc/ve32fPrVNboD/](http://sudact.ru/regular/doc/ve32fPrVNboD/)

62. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_299109/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/)

63. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. № 2 от 24.11.2015// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/)

64. Постановление Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 г. № 45-АД17-7 [Электронный ресурс] : постановление суда. – Режим доступа: <http://www.v2b.ru/documents/postanovlenie-verhovnogo-suda-rf-ot-02-05-2017-45-ad17-7/>

65. Решение № 2-9322/2013 от 8 октября 2013 г. Октябрьский районный суд г. Екатеринбурга (Свердловская область) : Решение суда от 8 октября 2013 г. // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/1QYhCgLagXd0/>

66. Решение Рыбновского районного суда Рязанской области по делу № 2-672/2017 от 25.10.2017 [Электронный ресурс] // СПС «Судакт». - Режим доступа: <http://sudact.ru/>

67. Решение № 2-2964/2019 2-2964/2019~М-1420/2019 М-1420/2019 от 23 апреля 2019 г. по делу № 2-2964/2019 Центральный районный суд г. Хабаровска (Хабаровский край) [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: [//sudact.ru/regular/doc/9R1fsYRpx1r6/](http://sudact.ru/regular/doc/9R1fsYRpx1r6/)

68. Решение № 7-488/2019 от 17 октября 2019 г. по делу № 7-488/2019 Новосибирский областной суд [Электронный ресурс] : решение суда //

Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа:  
[//sudact.ru/regular/doc/KvFzVs1GuRZX/](http://sudact.ru/regular/doc/KvFzVs1GuRZX/)

69. Приговор № 1-51/2014 от 22 апреля 2014 г. Мценский районный суд (Орловская область) [Электронный ресурс] : решение суда // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа:  
[//sudact.ru/regular/doc/LzNDm0jHyu1w/](http://sudact.ru/regular/doc/LzNDm0jHyu1w/)

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического права

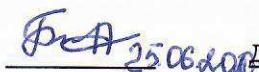
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
 Е.И. Петрова  
подпись      инициалы, фамилия  
30      06 2020 г.

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 – Юриспруденция

Трудовая функция как условие трудового договора

Руководитель

 Басалаева доцент, к. ю. н.  
подпись, дата      должность, ученая степень

С.П. Басалаева

инициалы, фамилия

Выпускник

 Гришина 15.06.20  
подпись, дата

С.А. Гришина

инициалы, фамилия

Красноярск 2020