

Должностная инструкция как управленческий документ

Титор Светлана Евгеньевна

Канд. юр. наук, доц. каф. частного права
ORCID: 0000-0002-5930-9972, e-mail: setitor@mail.ru

Государственный университет управления, г. Москва, Российская Федерация

Аннотация

Должностная инструкция как акт управленческой и контрольной функции работодателя имеет рекомендательный характер. Но многие работодатели используют его для определения круга обязанностей работника, квалификационных требований, ответственности. На практике возникает много вопросов и споров о возможности изменения должностных инструкций. По-разному складывается судебная практика о признании законности увольнения в связи с изменением содержания должностной инструкции. В этой связи актуально определить в правовом аспекте, что же такое «должностная инструкция». Целью исследования является определение значения должностной инструкции в содержании трудовых отношений, ее роль в системе управления персоналом. Анализ должностной инструкции как правового явления реализован автором через дефиниции трудовой функции и свободы труда. Аналитический, сравнительно-правовой методы и системный подход позволили увидеть должностную инструкцию как составляющую часть трудовой функции.

Ключевые слова

Управление трудом, должностная инструкция, свобода труда, трудовая функция, изменение условий трудового договора, увольнение, квалификация

Для цитирования: Титор С.Е. Должностная инструкция как управленческий документ // Вестник университета. 2022. № 3. С. 37–43.



Job description as a management document: legal aspect

Svetlana E. Titor

Cand. Sci. (Jur.), Assoc. prof. of the Private Law Department
ORCID: 0000-0002-5930-9972, e-mail: setitor@mail.ru

State University of Management, Moscow, Russia

Abstract

The job description as an act of the managerial and control function of the employer has a recommendation character. But many employers use it to determine the scope of an employee's duties, qualification requirements, and responsibilities. In practice, there are many questions and disputes about the possibility of changing job descriptions. Judicial practice on the dismissal legitimacy's recognition because of the job description change develops in different ways. In this regard, it is important to determine in the legal aspect what a "job description" is. The purpose of the study is to determine the meaning of the job description in the content of labor relations, its role in the personnel management system. The analysis of the job description as a legal phenomenon is implemented by the author through the definitions of labor function and freedom of labor. Analytical, comparative legal methods and a systematic approach made it possible to see the job description as an integral part of the labor function.

Keywords

Labor management, job description, freedom of labor, labor function, the of an employment contract terms change, dismissal, qualification

For citation: Titor S.E. (2022) Job description as a management document: legal aspect. *Vestnik universiteta*, no. 3, pp. 37–43.

ВВЕДЕНИЕ

Должностная инструкция не перестает быть объектом обсуждения в научных и практических кругах. Причина тому – отсутствие правового понимания статуса этого документа. Проблема состоит в ответе на вопрос: имеет ли право работодатель изменять должностную инструкцию? Правового определения понятия «должностной инструкции» в законодательстве не имеется. В исследовательской и правоприменительной литературе встречаются различные понятия. Под «должностной инструкцией» понимают внутренний, организационно-распорядительный документ, в котором прописана трудовая функция и конкретный перечень должностных обязанностей работника с учетом особенностей производства [1], а также квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности [2].

На практике, которая соответствует мнению Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), должностная инструкция может быть в качестве приложения к трудовому договору, а может формироваться отдельно взятым документом: локальным нормативно-правовым актом. Право выбора, в какой форме делать (или не делать совсем) должностную инструкцию, принадлежит работодателю. Такая правовая неопределенность приводит к свободе работодателя по изменению должностной инструкции, добавлению или уменьшению работнику его должностных обязанностей, что может привести и к изменению

© Titor S.E., 2022.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



других условий трудового договора. Работодатели при этом используют механизм статьи 74 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) [3] – изменение условий трудового договора в связи с технологическими или организационными изменениями, предупреждая работника за два месяца, и увольняя, в случае его несогласия на новую должностную инструкцию, по п. 7 части 1 статьи 77 ТК РФ. На наш взгляд, это является не правомерным. Однако судебная практика складывается по-разному. Проанализируем ниже некоторые примеры из судебной практики.

АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

В должностной инструкции, кроме трудовых действий, может указываться подчиненность работника. Подчиненность работника не относится к обязательным для включения в трудовой договор условиям труда. Изменение подчиненности работника никоим образом не изменяет его трудовой функции. Первый кассационный суд общей юрисдикции (определение от 16 августа 2021 г. № 88-20060/2021) [4] поддержал работодателя в увольнении по п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ ведущего юрисконсульта, которому по инициативе работодателя была изменена подчиненность. В связи с реорганизацией работнику было предложено изменить действующие условия труда, определенные должностной инструкцией, в части подчиненности: ранее работник состоял в подструктуре «администрация», а после реорганизации ему было предложено трудиться в структуре «юридического отдела». Известно, что уточнение структурного подразделения в трудовом договоре является необязательным, дополнительным условием труда. В рассматриваемом случае в трудовом договоре работника такого уточняющего условия труда не было, структурное подразделение было указано лишь в должностной инструкции. В рассматриваемом случае суд допустил, что условия труда могут определяться должностной инструкцией, а не трудовым договором. Должностная инструкция, по мнению суда, стала составляющей частью трудового договора.

Апелляционным определением Ростовского областного суда от 26 мая 2016 г. по делу № 33-8683/2016 было поддержано увольнение по п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ работницы, чью должностную инструкцию работодатель «ГБУ “Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района”» привел в соответствие с профессиональным стандартом. При этом никакие иные условия труда работнику не изменялись. Работодатель обосновал организационные изменения условий труда принятием нового профессионального стандарта, с чем судебные инстанции согласились. В материалах дела судом проанализировано содержание двух должностных инструкций. Из анализа видно, что содержательная часть трудовых функций не изменилась, изменились лишь формулировки их изложения. Так, например, вмененная обязанность по «определению объемов, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки.» в полном объеме коррелируется с ранее установленными обязанностями по «анализу объема и качества оказываемых социальных услуг, прогнозу и планированию их реализации ...». Аналогично соотносятся и иные обязанности. В данном споре суд признал должностную инструкцию как составляющую часть трудового договора.

Возникает вопрос, а может ли принятие профессиональных стандартов рассматриваться как организационные изменения. В соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательным для применения из профессионального стандарта является наименование трудовой функции при условии, что с выполнением данной работы связано предоставление компенсаций, льгот, имеются ограничения. В соответствии со ст. 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны в части квалификационных требований к замещению должности, при условии, что такая обязанность по применению определена законодательно. На момент рассмотрения дела было принято, но не вступило в законную силу, постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 [5]. Изменение содержания трудовой функции указанными нормами не предусматривается. Полагаем, что суд ошибочно пришел к выводу, что имели место организационные изменения условий труда.

Аналогичное изменение должностной инструкции в соответствии с профессиональными стандартами описано в постановлении Верховного суда РФ от 2 мая 2017 г. № 45-АД17-7 [4]. В судебном разбирательстве установлено, что работодатель ГАОУ СПО СО «Училище олимпийского резерва № 1 (колледж)» изменило должностные инструкции тренеров-преподавателей в части уменьшения их обязанностей, а также наименование их должности на «тренер». Работодатель обосновал свои действия принятием профессионального стандарта «Тренер» [6].

Суд не увидел нарушений, полагая, что работодатель имел право в соответствии со ст. 74 ТК РФ при наличии организационных изменений, проявившихся в виде принятия нового нормативно-правового акта, изменить по своей инициативе должностную инструкцию и наименование должности. Однако, суд не учел, что такое изменение существенно затрагивают иные права работника. В соответствии с нормативно-правовыми актами пенсионного законодательства [7] работа по должности «тренер-преподаватель» входит в перечень должностей, дающих право на получение досрочной пенсии, а работа по должности «тренер», соответственно, не входит. Один только этот факт свидетельствует о том, что фактически произошло изменение трудовой функции работника, которое привело и к снижению уровня его гарантий, а не просто изменение должностной инструкции. Полагаем, что суд принял ошибочное решение.

Первый кассационный суд общей юрисдикции (определение от 14 июля 2020 г. № 88-16984/2020) [4] поддержал работодателя в увольнении работника, которому по инициативе работодателя было предложено трудиться в новых условиях труда, которые выразились в изменении должностной инструкции. Истец работал у Ответчика в должности инспектора (по предрейсовому и послерейсовому медицинскому осмотру водителей). Ввиду отсутствия у Ответчика лицензии на право осуществления медицинской деятельности, выполнение услуг по предрейсовому и послерейсовому медицинскому осмотру водителей было организовано через заключение гражданско-правового договора с медицинской организацией, то есть функционал работника был выведен из организации в другую – подрядную. Следствием этого стало изменение должностной инструкции работника, где были исключены обязанности, связанные с непосредственным проведением предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей. Наименование трудовой функции работника при этом не подверглось изменению.

Аналогичное решение принято и поддержано Московским городским судом (апелляционное определение от 26 марта 2019 г. № 33-13196/2019) [4]. Материалами дела установлено, что из подчинения истца (исполнительного директора) были выведены в подчинение генерального директора все структурные подразделения. Работнику было предложено работать в новых условиях труда, которые фактически выразились в уменьшении заработной платы в 10 раз. Такое решение работодатель принял в связи с изменением Устава организации. При этом суд не увидел сокращения должности истца, поскольку наименование трудовой функции не было изменено, а «общие положения должностной инструкции не изменили трудовую функцию истца, предусмотренную трудовым договором, новые или дополнительные должностные обязанности не вменены, а лишь конкретизировали ее должностные обязанности исполнительного директора, что является правом работодателя».

Кассационной судебной инстанцией Еврейской области (определение от 21 декабря 2011 г. № 33-569/2011) [4] признано законным увольнение работника по п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ в связи со следующими обстоятельствами. Работодатель произвел реорганизацию технического отдела, выразившуюся в изменении уровня квалификации техников, их перевода в инженерно-технические работники 2 категории, что привело к перераспределению обязанностей среди работников технического отдела. В связи с этим Истцу была изменена должностная инструкция, часть работы, которую он выполнял, передана другим службам, а ему вменено исполнение обязанностей по его должности и профессии, ранее выполняющиеся другими работниками, то есть произошло перераспределение обязанностей. Отказывая в удовлетворении иска, суд пришел к выводу о том, что изменения должностных обязанностей истца нельзя расценивать как изменение его трудовой функции. Суд определил, что указанные в должностной инструкции обязанности инженера ПМС № не противоречат должностным обязанностям инженера, предусмотренным Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 августа 1998 г. № 37. В данном судебном споре задействована такая категория, как «квалификация». Перераспределяя обязанности работников, работодатель, фактически изменил уровень квалификации этих работ, вменяя работникам работу более высокой квалификации. Полагаем необходимым обратить внимание на то, что в понятие «трудовая функция» включается понятие «квалификация», поскольку трудовая функция представляется «работой по должности... с указанием квалификации». Изменение квалификации влечет за собой изменение трудовой функции. Однако суд не увидел такого нарушения.

Целый ряд судебных постановлений свидетельствуют о том, что изменение должностной инструкции в части объема выполняемой работы, квалификации, наименования должности, не признается судами изменением трудовой функции.

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Полагаем, что в данной ситуации поможет разобраться определение понятия «должность», как составляющая часть понятия «трудовая функция».

Действующим трудовым законодательством не предусмотрено понятие «должность». Законодательно понятие «должность» определено ст. 6 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [8]. Должность, в соответствии с указанной нормой определена как, круг обязанностей по обеспечению исполнения полномочий соответствующего органа власти.

Понятие «должность» толкуется в словарях [9] практически одинаково: определенный круг обязанностей. Так, Ожегов определяет должность, как служебную обязанность, служебное место. По словарю Ефремовой должность – это служебное положение, место в каком-либо учреждении и связанные с ним служебные обязанности. Ушаков представляет должность, как служебное место, связанное с выполнением определенных обязанностей. По словарю Брокгауза и Ефрона представляется, что основной характерной чертой должности заключается в присвоении должности определенного круга дел. В административном праве должность рассматривается как первичная неделимая единица в организации, замещаемая физическим лицом, отвечающим соответствующими квалификационными признаками и имеющим определенный круг должностных обязанностей, имеющим должностные полномочия.

Трудовой кодекс Республики Беларусь [10] определяет должность как служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности.

Все определения сводятся к единому: должность включает в себя основной определяющий фактор – это должностные обязанности, квалификация. Таким образом, при изменении круга обязанностей, фактически изменяется должность, и, как следствие, изменяется трудовая функция.

Конституционный суд РФ (постановление от 28 ноября 2019 г. № 37-П) [4] определил, что исходя из конституционного принципа свободы труда и свободы трудового договора, международных норм в сфере труда [11; 12], одностороннее, принудительное возложение на работника должностных обязанностей, не обусловленных трудовым договором, недопустимо.

Свобода труда предполагает, что каждый свободен от выполнения работы, выходящей за пределы свободно избираемой [13]. В условиях рыночной экономики труд или рабочая сила рассматривается как особый вид специфического неотчуждаемого от личности работника «товара» [14], «собственность работника» [15; 16]. «Товар» или «собственность работника», которые он вправе свободно предлагать работодателю не могут быть изменены по инициативе работодателя, поскольку являются неотъемлемой частью работника. Работник, вступая в трудовые отношения добровольно, и свободно «продает» на определенных условиях (условия предлагаются работодателем) работодателю свой «товар» целиком в том виде, как он его сам определил. Работодатель, предлагая видоизменить объем труда (т.е. круг должностных обязанностей), фактически предлагает работнику «купить» у него совсем другой «товар». Работодатель в рамках ст. 74 ТК РФ вправе лишь при наличии организационных или технологических изменений условий труда предложить работнику иные условия «покупки» его рабочей силы. К этим условиям может относиться рабочее время, оплата труда и т.д., но никак не объем этого труда.

Конституционный суд РФ указывает, что условие о выполнении работником трудовой функции является центральным элементом трудового договора. Это подразумевает за собой требование от работника выполнения только той работы, о которой стороны договорились при заключении трудового договора. Исходя из норм статей 60, 72.1 ТК РФ требование работы, не обусловленной трудовым договором, допустимо только по соглашению сторон, что является переводом (т.е. изменение трудовой функции).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, круг обязанностей определенных в должностных инструкциях является ничем иным, как составляющей частью трудовой функции. Соответственно, изменение должностной инструкции следует определить как изменение трудовой функции. Отсюда следует вывод о том, что необходимо определить в правовом контексте понятие «должностная инструкция»: должностная инструкция – это круг прав и обязанностей работника и работодателя в рамках определенной трудовой функции, установление квалификационных требований к замещению данной трудовой функции, меры ответственности

сторон трудового договора при выполнении данной трудовой функции». Предлагается внести соответствующие изменения в законодательные акты.

Библиографический список

1. Орлова Е.В. Должностная инструкция: лишний документ или сильный аргумент? *Налоговая политика и практика*. 2012;8(116):61.
2. Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников». <https://rulaws.ru/acts/Pismo-Rostruda-ot-31.10.2007-N-4412-6/> (дата обращения: 16.02.2022).
3. Трудовой кодекс РФ. <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=0&rnd=CFAFC4B22075A1B2F2F0A497B0FE8AAB#wZDSL2Tg3nIZtemt> (дата обращения: 16.02.2022).
4. Судебная практика. <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=card&page=splus&splusFind=судебная%20практика&ts=LNRSLSL2TEJ4ihce7H1&rnd=0.742427118308483> (дата обращения: 16.02.2022).
5. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «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». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201606290010> (дата обращения: 16.02.2022).
6. Приказ Минтруда от 07.04.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер». <https://minjust.consultant.ru/documents/10608> (дата обращения: 16.02.2022).
7. Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». <https://minjust.consultant.ru/documents/10608> (дата обращения: 16.02.2022).
8. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». <https://duma.consultant.ru/documents/904774?items=1&page=2> (дата обращения: 16.02.2022).
9. Общий толковый словарь русского языка. <http://tolkslovar.ru/d5390.html> (дата обращения: 16.02.2022).
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859 (дата обращения: 16.02.2022).
11. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 16.02.2022).
12. Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда, принятой 28.06.1930. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120759/ (дата обращения: 16.02.2022).
13. Жернаков В.В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве. *Вестник Пермского университета*. 2013;3(21):89–95.
14. Куренной А.М. (ред.) *Трудовое право России: учебник*. Москва: Юристъ; 2008. 544 с.
15. Кулмаханова Л.Ш. Свобода труда и трудовой договор в условиях рыночной экономики. *Научные итоги: достижения, проекты, гипотезы*. 2011;1-2:274–279.
16. Нургалиева Е.Н. *Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики: По материалам России и Казахстана: диссертация ... доктора юридических наук: 12.00.05*. Санкт-Петербург; 1993. 280 с.

References

1. Orlova E.V. Job description: superfluous document or strong argument? *Nalogovaya politika i praktika*. 2012;8(116):61. (In Russ.).
2. Letter of Rostrud dated on 31 October 2007 No 4412-6 “On the procedure for making changes to the job descriptions of employees”. <https://rulaws.ru/acts/Pismo-Rostruda-ot-31.10.2007-N-4412-6/> (accessed 16.02.2022).
3. Labor Code of the Russian Federation. <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=0&rnd=CFAFC4B22075A1B2F2F0A497B0FE8AAB#wZDSL2Tg3nIZtemt> (accessed 16.02.2022).

4. Judicial practice. <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=card&page=splus&splusFind=судебная%20практика&ts=LNRS�2TEJ4ihce7H1&rnd=0.742427118308483> (accessed 16.02.2022).
5. Decree of the Government of the Russian Federation dated on June 27, 2016 No. 584 “On the Specifics of the Application of Professional Standards in Terms of Requirements Mandatory for Application by State Extra-Budgetary Funds of the Russian Federation, State or Municipal Institutions, State or Municipal Unitary Enterprises, as well as State Corporations, State Companies and Business Entities, More than Fifty percent of Shares (Shares) in the authorized capital of which is in state ownership or municipal ownership”. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201606290010> (accessed 16.02.2022).
6. Labor Ministry Order dated on April 7, 2014 No. 193n “On approval of the professional standard “Trainer””. <http://www.consultant.ru> (accessed 16.02.2022).
7. Decree of the Government of the Russian Federation dated on October 29, 2002 No. 781 “On the lists of jobs, professions, positions, specialties and institutions, taking into account which an old-age labor pension is appointed Ahead of Schedule in accordance with Article 27 of the Federal Law “On Labor Pensions in the Russian Federation”, and on the approval of the Rules for calculating the periods of work, giving the right to early appointment old-age labor pension in accordance with Article 27 of the Federal Law “On Labor Pensions in the Russian Federation”. <https://minjust.consultant.ru/documents/10608> (accessed 16.02.2022).
8. Federal Law dated on March 02, 2007 No. 25-FZ “On Municipal Service in the Russian Federation”. <https://duma.consultant.ru/documents/904774?items=1&page=2> (accessed 16.02.2022).
9. General Dictionary of the Russian Language. <http://tolkslovar.ru/d5390.html> (accessed 16.02.2022).
10. Labor Code of the Republic of Belarus dated on July 26, 1999, No. 296-Z. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859 (accessed 16.02.2022).
11. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted on Desember 16, 1966 by Resolution 2200 (XXI) at the 1496th Plenary Meeting of the UN General Assembly. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (accessed 16.02.2022).
12. ILO Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labor, adopted on June 28, 1930 http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120759/ (accessed 16.02.2022).
13. Zhernakov V.V. Freedom to work and prohibition of forced labor in the modern labor law. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. 2013;3(21):89–95. (In Russ.).
14. Kurennoi A.M. (ed.) *Labor law of Russia*. Moscow: Yurist; 2008. (In Russ.).
15. Kulmakhanova L.Sh. Freedom of Labour and Labour Contract in a Market Economy. *Nauchnye itogi: dostizheniya, proekty, gipotezy*. 2011;1-2:274–279. (In Russ.).
16. Nurgalieva E.N. The Mechanism of Legal Regulation of Labour Relations in the Conditions of Multiform Economy: On the Materials of Russia and Kazakhstan: Dissertation... Doctor of Law: 12.00.05. Saint Petersburg, 1993. (In Russ.).