

Вопрос: Работодатель планирует внести изменения в должностные инструкции. Обязан ли он издать нормативный документ, на основании которого будут внесены изменения? Можно ли изменить должностные инструкции без оформления приказа, в котором указаны основания (причины) для изменений и пункты, которые будут изменены?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО

от 25 июня 2024 г. N 14-6/ООГ-3817

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение с запросом о консультировании и информировании по вопросу оформления изменений должностной инструкции работника, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме (от 13 июня 2024 г.), и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно части первой статьи 15, части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовые отношения - 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, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Согласно нормам статьи 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретном виде поручаемой работнику работы).

В трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статьей 60 ТК РФ установлен запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно статье 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Установление объема трудовых обязанностей конкретному работнику относится к компетенции работодателя и разрешается им в соответствии с целями и задачами юридического лица (индивидуального предпринимателя), а также с учетом особенностей организации производства, труда и управления у данного работодателя.

ТК РФ не требует обязательного оформления должностной инструкции работника и не закрепляет ее понятие, порядок оформления (изменения) и содержание.

Вместе с тем, полагаем, такая инструкция может оформляться в порядке и по форме, которые установлены локальным нормативным актом работодателя (статья 8 ТК РФ).

Дополнительно сообщаем, что в силу статьи 356 ТК РФ информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Таким образом, в качестве работодателя либо его представителя вы вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным регламентом предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
А.В.ФРОЛОВА

25.06.2024