

Сергей Кузнецов

Трудовая функция

Сергей Кузнецов

Трудовая функция

«Автор»

2026

Кузнецов С. А.

Трудовая функция / С. А. Кузнецов — «Автор», 2026

В настоящей книге мы рассмотрим такое сложное понятие и явление, как трудовая функция работника. Дадим легальное определение, признаки, генезис и правовой статус. Приведем ведущие точки зрения ученых, касающиеся трудовой функции. Интересным будет и раздел книги, как наименование трудовой функции, а также понятия должности, специальности и квалификации в трудовой функции, с основными различиями между данными понятиями и многое другое.

© Кузнецов С. А., 2026

© Автор, 2026

Сергей Кузнецов

Трудовая функция

Первоначально, необходимо детерминировать понятие и содержание трудовой функции Работника (далее - трудовая функция), генезис и правовой статус.

Трудовая функция — это понятие, закреплённое в статье 57 Трудового кодекса РФ.

Согласно закону, это:

работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации;

конкретный вид поручаемой работнику работы.

Таким образом, трудовая функция включает в себя как наименование должности, профессии или специальности с требованиями к квалификации, так и описание конкретного вида поручаемой деятельности.

Особенности закрепления в документах

Трудовая функция — обязательное условие, которое должно быть включено в трудовой договор.

При этом её содержание может быть закреплено несколькими способами:

В тексте трудового договора — можно прямо указать должность, профессию, специальность и квалификацию, а также конкретный вид поручаемой работы.

В должностной инструкции — отдельном локальном нормативном акте, на который делается ссылка в трудовом договоре. С должностной инструкцией работник должен быть ознакомлен под подпись.

Если в наименовании должности, профессии или специальности уже содержится указание на вид работ, дополнительно подробно описывать трудовую функцию не нужно. Если же этого нет, можно добавить краткое описание спектра деятельности (1–2 предложения).

Важно:

Должность, указанная в трудовом договоре, обязательно должна присутствовать в штатном расписании.

Указание в одном трудовом договоре нескольких трудовых функций из штатного расписания не допускается.

Если выполнение работ по определённым должностям, профессиям или специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, их наименование и квалификационные требования должны соответствовать данным из квалификационных справочников или профессиональных стандартов.

Правовые последствия

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а от выполнения иных обязанностей вправе отказаться (ст. 379 ТК РФ).

Изменение трудовой функции возможно только с письменного согласия работника. При этом самовольное изменение этого условия работодателем приравнивается к переводу и требует соответствующей процедуры (ст. 72.1 ТК РФ).

Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей может повлечь дисциплинарную ответственность в соответствии со ст. 192 ТК РФ

Трудовая функция: понятие, содержание, генезис

Представляет интерес вопрос о содержании трудовой функции работника.

О. Москалева и С.В. Горячева отмечают о недопустимости установления предписаний по типу «выполнение иных поручений работодателя», поскольку это нарушает принцип определенности трудовой функции.

Утверждение в полной мере справедливо.

Трудовой договор - это соглашение по обусловленной трудовой функции - ст. 56 ТК РФ.

Корреспондирующей нормой является запрет на требование работы, не предусмотренной трудовым договором - ст. 60 ТК РФ.

С учетом содержания названных норм, а также определения трудовой функции, закрепленного в ст. 57 ТК РФ следует, что трудовая функция - это определенный, конкретный вид работы.

Системный анализ перечисленных норм позволяет утверждать о делении работы на два вида: предусмотренную трудовым договором и не предусмотренную.

Установление обязанности о выполнении иных поручений по своей сути направлено на квалификацию абсолютно любой работы как «предусмотренной трудовым договором», что ухудшает положение работника по сравнению с законом и не подлежит применению.

Кроме того, подобные положения направлены на злоупотребление правом с целью обхода получения письменного согласия работника на перевод или совмещение - ст. 72.1, 60.2 ТК РФ, что также ухудшает положение работника и не позволяет применять их.

Формулировка «выполнение иных обязанностей по данной трудовой функции, но не предусмотренных должностной инструкцией или трудовым договором» хотя и не выходит за пределы трудовой функции, однако дает возможность бесконтрольно увеличивать объем работы.

Кроме того, точку зрения о недопустимости наличия таких обязанностей и как следствие их неприменении разделяет судебная практика.

Отдельного внимания заслуживает установление в должностных инструкциях или трудовых договорах обязанности по замещению временно отсутствующего работника.

Роструд придерживается мнения о допустимости подобных правил в должностной инструкции.

Суды также отказывают в исках об оплате совмещения при наличии такой обязанности в должностной инструкции, мотивируя это наличием данной обязанности и отсутствием условия о дополнительной оплате.

Однако такой подход не соответствует нормам права.

Статья 149 ТК РФ относит совмещение должностей к условиям, отклоняющимся от нормальных, за которые производятся соответствующие выплаты.

Статьи 60.2, 151 ТК РФ предусматривают доплату за совмещение.

Содержание ст. 60.2 ТК РФ по своему смыслу указывает на временный характер работы, поскольку предусматривает согласование срока, объема и оплаты.

Конструкция «отклоняющихся от нормальных» подразумевает отклонение от существующей, определенной нормы.

С точки зрения юридической логики то, что отклоняется от нормы - не может быть ее частью.

Такова позиция Конституционного суда РФ и по вопросам включения всех компенсационных выплат в МРОТ.

К тому же, такое положение вещей нарушает право на оплату труда и в контексте дискриминации в соотношении с другими работниками.

Если замещение работника происходит по той же должности путем увеличения объема работы, то такая работа аналогично совмещению является работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, поскольку ст. 149 ТК РФ содержит указания на иные случаи.

Важным видится вопрос о двойных трудовых функциях.

В практических изданиях утверждается, что установление двойной трудовой функции по общему правилу невозможно, в подобном случае требуется оформление совмещения или совместительства.

Утверждается о правомерности такого оформления исключительно в том случае, если должности являются родственными.

Аналогичный подход содержится в разъяснениях Государственной инспекции труда в г. Москве.

Однако представляется, что данные выводы не основаны на нормах закона.

Трудовой договор - это соглашение по обусловленной трудовой функции - ст. 56 ТК РФ.

Предполагается, что вопросы об оформлении перевода, совмещения или совместительства разрешаются на стадии существования трудового договора, а не заключения, в случае, если работнику необходимо выполнять другие обязанности.

При этом, работа на условиях совместительства - это другой трудовой договор.

Избрание такого вида возложения дополнительных обязанностей обусловлено выполнением данной работы регулярно за пределами основного рабочего времени - 60.1, 282 ТК РФ.

Иных условий, которыми бы обуславливалось совместительство законом не установлено.

Статья 60.2 ТК РФ содержит следующую конструкцию: «... ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)».

Правила о совмещении оперируют понятием «наряду с работой, определенной трудовым договором», а не наряду с конкретной трудовой функцией.

Поручаемая работа может быть по другой должности, а не по конкретной трудовой функции.

Из системного толкования норм следует, что стороны вправе устанавливать в трудовом договоре двойные трудовые функции.

Кроме того, видится возможным фактическое выполнение двойной трудовой функции без использования двойного наименования.

Например, для включения в обязанности юриста курьерских поручений не обязательно обозначать трудовую функцию как «юрист-курьер».

Достаточно закрепить обязанности курьера в трудовом договоре, отразив трудовую функцию «юрист».

Представляется, что включение данных обязанностей возможно и в должностную инструкцию, если работник ознакомлен с ней именно до подписания трудового договора - ст. 68 ТК РФ.

Изложенное позволяет говорить о том, что стороны истрактовали функцию юриста соответствующим образом.

В случае же возложения на юриста курьерских обязанностей путем утверждения новой должностной инструкции после подписания договора и при отсутствии в нем двойного наименования трудовой функции потребуются оформление перевода, совмещения или совместительства.

Прослеживается иной подход, когда законом установлены требования к конкретным трудовым функциям.

Так, применение справочников в части наименования и квалификации обязательно при наличии льгот, ограничений или компенсаций по определенным должностям, профессиям, специальностям - ст. 57 ТК РФ.

Применение профессиональных стандартов обязательно, если законами и нормативными актами РФ по определенной трудовой функции установлены требования к квалификации - ст. 195.3 ТК РФ.

Указание норм на конкретную трудовую функцию не позволяет включать обязанности по другим функциям. Судебная практика подтверждает данный вывод.

Так, в должностную инструкцию медсестры были включены обязанности по уборке. Суд установил, что данные обязанности не могут входить в трудовую функцию медсестры, поскольку в соответствии со справочником такие обязанности выполняются санитарками. Соглашения для выполнения дополнительной работы не заключалось.

Способы и степень изменения обязанностей зависят от способа их оформления.

Внесение изменений в текст трудового договора в любом случае требует применения ст. 72, 74 или 72.1 ТК РФ.

Изменение содержания должностной инструкции, как частного случая локального нормативного акта не всегда связана с изменением определенных сторонами условий, и как следствие применение названных положений обусловлено контекстом ситуации.

Изменение объема работы само по себе является изменением условий трудового договора и не зависит от способа оформления обязанностей.

Степень существенности изменений должностной инструкции имеет практическое и теоретическое значение.

В науке справедливо обращают внимание на необходимость дифференциации уточнения трудовой функции и изменения объема обязанностей.

Объем обязанностей, как представляется, является условием трудового договора.

Статья 57 ТК РФ действительно прямо не указывает на необходимость включения в трудовой договор такого условия, однако следует учитывать, что заработная плата зависит в том числе от количества затраченного труда - ст. 129, 132 ТК РФ.

Как следствие, согласовав оплату по труду работник и работодатель договорились об объеме выполняемой работы.

Кроме того, ст. 60.2 и 151 ТК РФ предполагают оплату за временное увеличение объема работы. А. Ковалев отмечает: «при изучении судебной практики по вопросам нормирования труда четкой линией прорисовывается проблема: как соотносятся понятия "нормы труда", "объем работы"».

Представляется, что данные понятия не тождественны. Изменение нормирования труда в смысле статей 160, 162 ТК РФ, не влечет изменения объема работы.

Нормы труда - это соотношения выполняемой работы со временем или количеством, но в рамках того объема, который был изначально согласован.

Нормы труда - это каким образом и в каких пределах выполнить установленный объем исходя из которого устанавливалась оплата по труду.

Смысл изменения норм труда заключается в их пересмотре ввиду развития техники, технологии и организации производства.

Предполагается, например, что повышение количества выработки единиц продукции обусловлено достигнутым в техническом отношении прогрессе у данного работодателя, что прямо пропорционально уменьшает затраченное время на изготовление продукции.

Как следствие, необходимость изготовления большего количества изделий нивелируется технологией производства, позволяющей реализовывать продукцию быстрее.

При законном пересмотре норм труда, объем работы не увеличивается.

На различную природу норм труда и объема работы обращают внимание суды.

Так, обязанности работников были уменьшены ввиду организационных изменений труда. Работники ссылались на изменение нормирования.

Суд установил: «довод истцов о том, что произошло изменение норм труда, является несостоятельным.

Часть трудовых обязанностей, а именно восемь из одиннадцати, перешли по договору к работникам ООО "ЧОП", соответственно у Т. и Г. остались только три должностные обязан-

ности, которые они выполняли и ранее... фактически у истцов уменьшился лишь объем трудовых обязанностей, при этом трудовая функция осталась прежней. Изменение норм труда в данном случае суд не усмотрел».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.