


## как работодатель может изменить должностную инструкцию



Загрузок: 2867    Скорость: 1.43 Мб/с

**СКАЧАТЬ**

Рейтинг: ★★★★★  
Автор: Clopper

Безопасно! Вирусов нет

В ❤️ 196    Нравится 100    Твитнуть    +1    50    95

161 комментарий В



**Саша**  
Благодарочка за все!  
1 минуту назад



**Ангелина**  
Побольше бы таких сайтов.  
1 минуту назад



**Гриша**  
Первый раз тут, скорость загрузки радует, наличие файлов тоже!  
1 минуту назад



**Марина**  
Всем советую, качает быстро.  
1 минуту назад



**Леша**  
не поверил глазам, есть все. спасибо!  
1 минуту назад



**Оксана**  
Глупости говорят, что незаменимых не бывает, без этого сайта я бы пропала.  
1 минуту назад

У нас в компании должностные инструкции разработаны на все должности. Во всех трудовых договорах мы делаем на них ссылки, а копии должностных инструкций вручаем работникам. Недавно директор поручил нам скорректировать должностные обязанности некоторых работников. Причем изменения настолько незначительные, что и обязанностей у работников не прибавится, и зарплата не поменяется. Можно ли в таком случае изменить должностные инструкции, не получая на это согласие работников? Когда изменение объема обязанностей влечет за собой и изменение оклада. Может ли корректировка должностной инструкции свидетельствовать об изменении трудовой функции? О чем следует помнить, уведомляя работника о предстоящем увольнении? В нашей компании с работниками при трудоустройстве заключается трудовой договор. Все должностные обязанности прописаны в приложении к трудовому договору, должностных инструкций нет. Сейчас планируется поменять должностные обязанности работников. Для этого составляются дополнительные соглашения, где будут прописаны обязанности (суть обязанностей в основном не меняется, они просто корректируются). Иногда в организациях возникают ситуации, требующие перевода одного или нескольких работников на другую работу. Обычно такое изменение условий трудового договора является временным — до устранения соответствующих обстоятельств. Статья 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Согласно ст. 15 ТК РФ, под трудовой функцией понимается, в частности, работа по должности в соответствии со штатным расписанием. Трудовая функция относится к существенным условиям трудового договора (ст. 57 ТК РФ). В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатели за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права ... Те или иные позиции в структуре организации вдруг становятся "ключевыми" - и их должны занимать более опытные и квалифицированные работники... Знакомая ситуация? Уверены, что очень часто в работе кадровика возникает необходимость "поднять планку" для занятия определенных должностей... Как это сделать? Конечно, закрепив новые требования на локальном уровне. И пожалуйста, - новые требования, которыми служба управления персоналом будет руководствоваться при подборе кадров, готовы... Складорова Марина Евгеньевна, инспектор по кадрам ГБУК ВО «Воронежский областной центр народного творчества»

Многие вопросы трудовых отношений: дополнительная работа, совмещение, привлечение к дисциплинарной ответственности за неисполнение своих трудовых обязанностей, изменение условий труда – зависят от того, как изначально закреплена трудовая функция работника в его должностной инструкции. Должностная инструкция является локальным нормативным актом. Право принимать локальные акты принадлежит работодателю (часть первая ст. 8 ТК РФ). Порядок, сроки разработки и утверждения такого документа, а также порядок внесения в инструкцию изменений трудовым законодательством не урегулированы. Роструд в своем письме от 31.10.2007 N 4412-6 отмечает, что несмотря на то, что в Трудовом кодексе РФ не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом ... 19 февраля 2010 В соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре обязательно должна указываться трудовая функция работника. При этом под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работы. В каждой компании встречается такая ситуация: взяли на работу сотрудника для исполнения определенных обязанностей, а через несколько месяцев его функционал был существенно откорректирован с учетом потребностей фирмы.