

## Правомерно ли указывать разные трудовые функции в одинаковых должностях?

### ВОПРОС

Могут ли быть в коммерческой организации на часть сотрудников отдельные должностные инструкции, утвержденные генеральным директором, а на другую часть - приложения непосредственно к трудовому договору?

Могут ли должности иметь одинаковое наименование, но разные трудовые функции? Если данную ситуацию оформлять в выше указанном варианте: одному работнику - как отдельные должностные инструкции, а другому - как приложение к трудовому договору - не будет ли это нарушением?

### ОТВЕТ

Запрета утверждать должностные инструкции различным образом (часть ~~~ приказом или распоряжением генерального директора, часть ~~~ непосредственно в качестве приложения к трудовому договору) законом не установлено. Соответственно, если в организации нет утвержденного порядка делопроизводства (иного локального акта), регламентирующего процедуру утверждения должностных инструкций, то указанный в вопросе порядок может иметь место. Однако наличие таких должностных инструкций может вызвать путаницу в самой организации, поскольку тогда и порядок ознакомления работников с должностными инструкциями будет различен, также это нужно будет учитывать при разработке иных локальных актов, касающихся трудовых отношений с данными работниками. Также может возникнуть вопрос о дискриминации в сфере труда, в том числе и если для работников, занимающих одну должность, но с разными трудовыми функциями, установлена одинаковая заработная плата.

Трудовая функция сама по себе представляет работу по должности в соответствии со штатным расписанием (в том числе конкретный вид получаемой работником работы). Соответственно, указание различной трудовой функции при одинаковой должности является нарушением трудового законодательства. Установление разной трудовой функции правомерно, если работники работают в разных структурных подразделениях организации.

В случае необходимости установления разной трудовой функции должности возможно именовать сходным образом.