Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

Вопрос: Обязательно ли разрабатывать должностные инструкции? Будет ли считаться нарушением трудового законодательства их отсутствие? Налагаются ли за это штрафы?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 9 августа 2007 г. N 3042-6-0

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение от 29.07.2007 N 1-15/34 о порядке разработки должностной инструкции. Сообщаем следующее.

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=C0EFF92A8B234AAB4F4AD871CF4CBA84F09FA237C2CC957191906EC3j1cAI) не содержит упоминания о должностной инструкции, хотя должностная инструкция является неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Это не просто формальный документ, а документ, определяющий задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника.

Представляется, что должностные инструкции следует разрабатывать по каждой должности (в том числе вакантной), имеющейся в штатном расписании.

Должностная инструкция необходима как в интересах работодателя, так и работника.

Так, отсутствие должностной инструкции в отдельных случаях препятствует работодателю осуществить обоснованный отказ в приеме на работу (поскольку именно в ней могут содержаться дополнительные требования, связанные с деловыми качествами работника), объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока, распределить трудовые функции между работниками, временно перевести работника на другую работу, оценить добросовестность и полноту выполнения работником трудовой функции.

Основой для разработки должностных инструкций служат квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностная инструкция может являться как приложением к трудовому договору, так и утверждаться работодателем как отдельный документ.

Само по себе отсутствие должностной инструкции не должно расцениваться как нарушение трудового законодательства и влечь за собой ответственность, однако может иметь негативные последствия в виде принятия работодателем незаконных решений в связи с ее отсутствием.

Начальник

Правового управления

Федеральной службы

по труду и занятости

И.И.ШКЛОВЕЦ

09.08.2007