

ВСТАНОВЛЕННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКА ЯК ОBOB'ЯЗКОВОЇ УMOBИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Національний авіаційний університет
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: annet_femida@ukr.net

Мета: дослідити особливості встановлення змісту трудової функції працівника як обов'язкової умови трудового договору. **Методи дослідження:** порівняльного аналізу, об'єктивної істини, пізнавально-аналітичний, структурний та ін. **Результати:** узагальнено зміст трудової функції працівника та порядок його встановлення. **Обговорення:** проблеми закріплення трудових обов'язків працівника, що складають зміст трудової функції, їх зміни та шляхи удосконалення правового регулювання трудової функції як обов'язкової умови трудового договору.

Ключові слова: трудова функція; зміст трудової функції; трудові обов'язки; трудовий договір; Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників; посадова інструкція.

Постановка проблеми та її актуальність. Встановлення змісту трудової функції працівника є надзвичайно важливим не лише для інституту трудового договору, а й в цілому для галузі трудового права. Адже за неналежне виконання своїх трудових обов'язків у межах визначеної трудової функції працівник може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Водночас, як слушно зауважував Т.А. Дарбінян, законодавче регулювання інституту трудової функції є досить поверховим і фрагментарним. Переважно це стосується відсутності легального визначення трудової функції, що, в свою чергу, породжує неоднозначне розуміння її зміни. Відсутність чітких критеріїв у розумінні правової природи умови договору про трудову функцію працівника, про особливості її визначення, встановлення і зміни викликає об'єктивне незрозуміння на практиці і спори [1, с. 148-149]. У зв'язку з численними порушеннями прав працівників на практиці потребує з'ясування питання про те, яким чином трудова функція працівника пов'язується з колом виконуваних працівником обов'язків. Аналіз судової практики свідчить про досить суб'єктивне розуміння судами поняття «трудова

функція». Водночас постійне удосконалення засобів виробництва і пов'язані з цим нові підходи роботодавця до організації праці виключають можливість максимальної конкретизації кола трудових обов'язків працівника. Отже, питання про зміст трудової функції працівника залишається одним із найбільш дискусійних і складних у науці трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вчених радянського періоду, які досліджували трудову функцію як обов'язкову умову трудового договору, варто відзначити А.Т. Барабаша та І.Д. Копайгору [2], М. Ковальова [3], В.Г. Соїфера [4]. Серед сучасних публікацій заслуговують на увагу дослідження Т.А. Дарбіняна [1], Д.В. Черняєвої [5] М.П. Дибаня та Н.С. Дудник [6], С.С. Тітор [7]. Безпосередньо трудовій функції як обов'язковій умові трудового договору присвячено дисертаційне дослідження Р.І. Коваленка [8].

Мета цієї статті полягає у з'ясуванні обсягу змісту трудової функції працівника як обов'язкової умови трудового договору.

Виклад основного матеріалу. В чинному КЗпП України відсутнє визначення поняття трудової функції. Якщо звернутись до доктри-

нальних розробок, можна побачити різні точки зору щодо визначення поняття трудової функції та розуміння її структурних елементів. Так, О.М. Ярошенко дає таке визначення трудової функції: «Трудова функція – це визначена угодою сторін трудового договору домовленість щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник» [9, с. 696].

До речі, в ст. 57 ТК РФ, у якій встановлено перелік обов'язкових умов трудового договору, трудова функція тлумачиться як робота за посадою згідно зі штатним розписом, професією, спеціальністю із зазначенням кваліфікації, і конкретний вид роботи, що доручається працівникові.

А.А. Фатуєв розглядає трудову функцію як сукупність чітко, вичерпно визначених угодою сторін виробничих операцій (робіт) певної складності, передбачених професією (спеціальністю), тарифно-кваліфікаційним довідником, кваліфікаційним довідником посад службовців або іншим розсудом сторін [10, с. 58].

У п. 3 ч. 1 ст. 19 ТК РБ, яка містить перелік обов'язкових умов трудового договору, трудова функція конкретизується як робота за однією чи декількома професіями, спеціальностями, посадами із зазначенням кваліфікації згідно зі штатним розписом наймача, функціональними обов'язками, посадовою інструкцією.

К.Л. Томашевський на основі проведеного порівняльно-правового дослідження трудового законодавства Білорусі та України пропонує закріпити в ст. 1 чи в п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК Білорусі, а також у ст. 33 проекту ТК України таке визначення: «Трудова функція – це обов'язкова умова трудового договору про роботу за однією чи декількома професіями, посадами із зазначенням чи без зазначення спеціальності і кваліфікації, у межах яких працівник зобов'язаний виконувати трудові обов'язки» [11, с. 100].

Найчастіше трудову функцію розглядають як сукупність відповідних елементів (спеціальність, кваліфікація, спеціалізація, посада тощо), якими необхідно володіти працівникові для виконання відповідної роботи. Адже вона визначається шляхом встановлення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади.

Водночас окремі вчені характеризують трудову функцію через визначення кола прав і обов'язків працівника. Так, на думку А.М. Юшко, трудову функцію слід розглядати як «сукупність установлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін [12, с. 139].

На думку Т.А. Дарбіняна, трудова функція повинна бути розглянута як більш складна категорія, що об'єднує три основні елементи: посаду (професію) або вид робіт; характеристики праці (трудові завдання чи сферу діяльності працівника); трудові обов'язки [1, с. 150].

К.В. Лапшин вважає, що трудову функцію працівника слід визначати, використовуючи один із двох таких механізмів: 1) шляхом прямого перерахування посадових обов'язків працівника у трудовому договорі, або 2) шляхом вказівки у трудовому договорі на те, що працівник виконує роботу за посадою відповідно до штатного розпису [13, с. 266].

На думку Р.І. Коваленка, зміст трудової функції, тобто конкретне коло обов'язків працівника, встановлюється трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою і посадовою інструкцією, а також за згодою сторін трудового договору, виходячи, з одного боку, зі змісту, вимог забезпечення процесу організації, а з іншого – з професійних можливостей та індивідуальних особливостей працівника [8, с. 6-7].

Встановлення змісту трудової функції працівника є виключною компетенцією сторін трудового договору. Водночас угода про трудову функцію зумовлює визначення комплексу прав і обов'язків, які впливають із законодавства, адже від характеру роботи можуть залежати порядок оплати праці та її розміри, тривалість робочого часу і відпусток, різні пільги в сфері соціального страхування тощо. Права і обов'язки сторін трудового договору визначаються насамперед КЗпП України, іншими законодавчими актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, технічними правилами, інструкціями, наказами і розпорядженнями роботодавця. Одні з цих актів містять найбільш

загальні обов'язки працівників (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку), інші – спеціальні обов'язки, що випливають з особливостей виробництва (наприклад, технічні правила). Трудові обов'язки працівників, які стосуються особливостей виробництва, конкретизуються в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. 29 грудня 2004 р. наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 336 затверджено Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [14]. Обсяг вимог, що висуваються до працівників відповідної професії, і умови оплати залежать від тарифікації виконуваної роботи. Тому під час укладення трудового договору з робітником повинно бути встановлено його тарифний розряд/клас/категорію. Трудові обов'язки керівних працівників, професіоналів, фахівців залежать від займаної посади і конкретизуються угодою сторін. Інколи коло їх обов'язків передбачається в спеціальних положеннях і посадових інструкціях.

Поділяємо точку зору про те, що за роботодавцем визнається право давати працівнику доручення в рамках встановленої договором трудової функції [3, с. 15]. Адже неможливо встановити вичерпне коло трудових обов'язків. Підтвердження цього є судова практика. Так, у справі № 2-2260/2008 [15] рішенням суду позивачеві було відмовлено у задоволенні позову, в якому він просив стягнути з відповідача заробітну плату за виконання ним іншої роботи, не обумовленої трудовим договором. Позивач вказував на те, що він був прийнятий на посаду молодшого оператора лінії по виробництву солону, але при цьому керівництво вимагало від нього виконання іншої роботи, зокрема відібрання проб зерна та відправлення його в лабораторію, що відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій робітників є роботою пробовідбірника, навантаженням та вивантаженням залізничних вагонів, що кваліфікується як робота вантажника, після вивантаження машини прибирання відходів та вивезення їх, що кваліфікується як робота прибиральника.

Представник відповідача проти позову заперечував. Не оспорював, що робота, перелічена позивачем у позовній заяві та в своїх поясненнях, ним виконувалася, але зазначає, що виконання цих робіт входить в коло обов'язків молодшого оператора лінії у виробництві харчової продукції, які визначені в посадовій інструкції, з якою позивач ознайомлений.

Суд, вислухавши сторони, представника позивача, перевіривши матеріали справи та оцінивши надані докази в їх сукупності, дійшов висновку, що позовні вимоги задоволенню не підлягають, виходячи з наступного:

Відповідно до ст. 31 КЗпП України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Судом встановлено, що позивач був прийнятий на роботу в ТОВ «Східно-Українська компанія «Малтюрор» на посаду молодшого оператора лінії у виробництві харчової продукції.

При прийнятті на роботу відповідно до ст. 29 КЗпП України він був ознайомлений з посадовою інструкцією молодшого оператора лінії у виробництві харчової продукції, йому було визначено робоче місце – елеватор, він пройшов інструктаж з охорони праці, пожежної безпеки, був ознайомлений з умовами праці на підприємстві, наявністю на робочому місці небезпечних та шкідливих умов, наслідками їх впливу, правом на гарантії та компенсації в таких умовах.

Ці факти підтверджуються не тільки письмовими доказами, які наведені вище, але й підтверджуються поясненнями позивача, які він надав у судовому засіданні при дослідженні цих письмових доказів з його підписами про ознайомлення, які спростовують викладені ним же в позовній заяві протилежні обставини.

Як встановлено в судовому засіданні і не оспорюється сторонами по справі, позивач виконував роботу, яка була визначена в посадовій інструкції.

Таким чином, доводи позивача про те, що він виконував іншу, не обумовлену трудовим договором, роботу, не відповідають дійсності.

Разом із тим, суть спору полягає в тому, що позивач вважає ряд виконуваних ним робіт, які

визначені посадовою інструкцією молодшого оператора лінії з виробництва харчової продукції, не притаманними цій посаді, а притаманними посаді пробовідбірника, вантажника та прибиральника, виконання робіт за якими він не повинен виконувати, а оскільки він їх виконував, то вони повинні оплачуватися додатково.

Ці доводи позивача не ґрунтуються на законі, оскільки відповідно до загальних положень Випуску № 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 року № 336, конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями, які розробляють та затверджують на основі Довідника роботодавці, враховуючи конкретні завдання, обов'язки, права, функції, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства. Якщо виникає необхідність, то коло завдань чи обов'язків окремих працівників може бути розширене з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп, посад, рівних за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціалізації, кваліфікації.

Оскільки Довідник не містить кваліфікаційних характеристик такої посади, як оператор лінії у виробництві харчової продукції для солодового виробництва або елеватора, то з урахуванням технологічного процесу цього виробництва були розроблені та затверджені функціональні обов'язки молодшого оператора лінії у виробництві харчової продукції, які включають в себе тільки окремі обов'язки таких посад, як пробовідбірник, вантажник та прибиральник, у якості допоміжних і виконання цих обов'язків не потребує іншої спеціальності чи кваліфікації.

Ця посада внесена до штатного розпису відповідача, що сторонами не оспорується.

Основна заробітна плата молодшого оператора визначена відповідачем, виходячи з його посадових обов'язків, включаючи виконання всіх передбачених посадовою інструкцією робіт.

Так, відповідно до п. 6 Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфіка-

ційних характеристик професій працівників [14] у Довіднику визначено перелік основних робіт, які притаманні тій або іншій посаді, виходячи із встановленого в галузях економіки поділу і кооперації праці. Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, які розробляють і затверджують на основі Довідника роботодавці, ураховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства, установи, організації. Якщо виникає необхідність, завдання та обов'язки, що включені до типової кваліфікаційної характеристики тієї або іншої посади, можуть бути розподілені між окремими виконавцями або коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширене з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп посад, рівних за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності, кваліфікації.

Висновки. На підставі проведеного аналізу законодавства, судової практики та доктринальних розробок можна зробити висновок, що професія, посада, спеціальність і кваліфікація є структурними елементами трудової функції працівника. Зміст трудової функції, тобто конкретний вид роботи і коло трудових обов'язків працівника встановлюється, виходячи з цих структурних елементів трудової функції і в їх межах. При цьому встановлення змісту трудової функції працівника є виключною компетенцією сторін трудового договору. До посадових інструкцій можуть бути внесені зміни, доповнення лише на підставі наказу керівника підприємства, установи, організації за згодою працівника. Наказ про внесення змін, доповнень до посадової інструкції видається в разі перерозподілу обов'язків між працівниками у зв'язку зі скороченням чисельності, раціональним розподілом праці. Зміст і коло трудових обов'язків можуть змінюватись залежно від умов організації праці, але в межах визначеної трудової функції працівника. Адже у Розділі «Завдання та обов'язки» Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характе-

ристик професій працівників наведено типові професійні завдання, обов'язки та повноваження для певної посади.

Література

1. Дарбинян Т.А. Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника. *Актуальные проблемы российского права*. 2018. № 7. С. 145–152.

2. Барабаш А.Т., Копайгора И.Д. Трудовые функции работника и повышение дисциплины труда. *Советское государство и право*. 1979. № 12. С. 38–43.

3. Ковалев Н. Установление трудовой функции рабочего или служащего – обязательное условие трудового договора. *Советская юстиция*. 1980. № 11. С. 15–20.

4. Соيفер В.Г. Трудовая функция научного работника. *Правовые средства регулирования труда в развитом социалистическом обществе: межвузовский сборник научных трудов*. Свердловск, 1977. Вып. 55. 154 с.

5. Черняева Д.В., Дарбинян Т.А. Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении. *Журнал российского права*. 2018. № 4. С. 140–149.

6. Дибань М.П., Дудник Н.С. Трудові обов'язки працівника. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 1 березня 2019 р.). Київ, 2019. С. 79–81.

7. Титор С.Е. Понятие должности в составе трудовой функции. *Вестник университета*. 2018. № 8. С. 23–27. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-8-23-27>

8. Коваленко Р.І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2016. 19 с.

9. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2018. 776 с.

10. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. Москва: Юрид. лит., 1991. 256 с.

11. Томашевский К.Л. Понятие трудовой функции и его легальное закрепление в Беларуси и Украине. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII міжнар. наук.-практ. конф.* (Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 94–101.

12. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2002. 194 с.

13. Лапшин К.В. О трудовом договоре в России и Украине. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 264–268.

14. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 груд. 2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (дата звернення: 23.10.2019).

15. Справа № 2-2260/2008. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/3694034> (дата звернення: 23.10.2019).

References

1. Darbinjan T.A. Dolzhnostnaja instrukcija kak sposob opredelenija trudovyh objazannostej rabotnika. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2018. № 7. S. 145–152.

2. Barabash A.T., Kopajgora I.D. Trudovye funkcii rabotnika i povyshenie discipliny truda. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 1979. № 12. S. 38–43.

3. Kovalev N. Ustanovlenie trudovoj funkcii rabocheho ili sluzhashhego – objazatel'noe uslovie trudovogo dogovora. *Sovetskaja justicija*. 1980. № 11. S. 15–20.

4. Sojfer V.G. Trudovaja funkcija nauchnogo rabotnika. *Pravovye sredstva regulirovanija truda v razvitom socialisticheskom obshhestve: mezhvu-*

zovskij sbornik nauchnyh trudov. Sverdlovsk, 1977. Vyp. 55. 154 c.

5. Chernjaeva D.V., Darbinjan T.A. Trudovye objazannosti rabotnika v nauchno-prakticheskom izmerenii. *Zhurnal rossijskogo prava*. 2018. № 4. S. 140–149.

6. Diban' M.P., Dudnik N.S. Trudovi obov'jazki pracivnika. *Jurisprudencija v suchasnomu informacijnomu prostori: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (Kyiv, 1 bereznja 2019 r.). Kyiv, 2019. S. 79–81.

7. Titor S.E. Ponjatie dolzhnosti v sostave trudovoj funkcii. *Vestnik universiteta*. 2018. № 8. S. 23–27.

8. Kovalenko R.I. Trudova funkcija jak ob-ov'jazkova umova trudovogo dogovoru: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk: spec. 12.00.05. Kyiv, 2016. 19 s.

9. Velyka ukrains'ka jurydychna encyklopedija: u 20 t. T. 11: Trudove pravo / redkol.: S.M. Prilipko (golova), M.I. Inshin (zast. golovi), O.M. Jaroshenko ta in.; Nac. akad. prav. nauk Ukraini; In-t derzhavi i prava im. V.M. Korec'kogo NAN Ukraini; Nac. jurid. un-t im. Jaroslava Mudrogo. Harkiv: Pravo, 2018. 776 s.

10. Fatuev A.A. Trudovoe pravo v zhizni che-loveka. Moskva: Jurid. lit., 1991. 256 s.

11. Tomashevskij K.L. Ponjatie trudovoj funkcii i ego legal'noe zakreplenie v Belarusi i Ukraine. *Aktual'ni pitannja udoskonalennja zakonodavstva pro pracju ta social'ne zabezpechennja: tezi dop. ta*

nauk. povidoml. uchasnikiv VII mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Harkiv, 29 veres. 2017 r.) / za red. V.V. Zhernakova. Harkiv: Pravo, 2017. S. 94–101.

12. Jushko A.M. Perevedennja na inshu robotu: dis. ... kand. jurid. nauk: spec. 12.00.05. Harkiv, 2002. 194 s.

13. Lapshin K.V. O trudovom dogovore v Rossii i Ukraine. Tendencii rozvitku nauki trudovogo prava ta prava social'nogo zabezpechennja: zb. nauk. prac'. Materialy I mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 25–26 kvitnja 2013 r.) / za red. prof. M.I. Inshina, prof. N.M. Hutorjan, doc. V.I. Shherbini. Kyiv: Nika-Centr, 2013. S. 264–268.

14. Pro zatverdzhennja Vipusku 1 «Profesii pracivnikiv, shho je zagal'nimi dlja vsih vidiv ekonomichnoi dijalnosti» Dovidnika kvalifikacijnih karakteristik profesij pracivnikiv: nakaz Ministerstva pracj ta social'noi politiki Ukraini vid 29.12.2004 r. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (data zvernennja: 23.10.2019).

15. Sprava № 2-2260/2008. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/3694034> (data zvernennja: 23.10.2019).

ESTABLISHING THE CONTENT OF AN EMPLOYEE'S LABOR FUNCTION AS A MANDATORY CONDITION OF THE EMPLOYMENT AGREEMENT

National Aviation University
Kosmonavta Komarova Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: annet_femida@ukr.net

Purpose: to explore the specifics of establishing the content of an employee's labor function as a mandatory condition of the employment agreement. **Research methods:** comparative analysis, objective truth, cognitive-analytical, structural, etc. **Results:** the content of an employee's labor function and the procedure for establishment are generalized. **Discussion:** problems of fixing of the labor responsibilities that make up the content of an employee's labor function, their changes and ways to improve the legal regulation of the labor function as a mandatory condition of the employment agreement.

Establishing the content of an employee's labor function is extremely important not only for the institute of the employment agreement, but also for the field of labor law in general. In connection with numerous violations of employees' rights in practice, the issue of how an employee's labor function is related to the range of duties performed by an employee needs. The analysis of the case law shows that the courts have a fairly subjective understanding of the concept of «labor function». At the same time, the constant improvement of the means of production and the related new approaches of the employer to the organization of labor exclude the possibility of maximizing the specification of the range of labor duties of the employee. Thus, the question of the content of an employee's labor function remains one of the most debatable and complex in the science of labor law.

Based on the analysis of legislation, case law and doctrinal developments, we conclude that a profession, position, specialty and qualification are structural elements of an employee's labor function. The content of the labor function, that is, the specific type of work and the range of labor responsibilities of the employee is established on the basis of these structural elements of the labor function and within them. At the same time, establishing the content of an employee's labor function is the exclusive competence of the parties to the employment agreement. The job instructions can be amended, supplemented only on the order of the head of the enterprise, institution, organization with the consent of the employee. An order for changes and additions to the job instruction is issued in the case of redeployment of duties between employees due to reduction in numbers, rational division of labor. The content and range of labor responsibilities may vary depending on the conditions of labor organization, but within the specified an employee's labor function. After all, in Section «Tasks and Responsibilities» of Issue 1, «Professions of employees common to all economic activities» of the Directory of qualification characteristics of the professions of employees' occupations sets out typical professional tasks, duties and responsibilities for a particular position.

Keywords: labor function; content of labor function; labor responsibilities; employment agreement; the Directory of qualification characteristics of the professions of employees; job instruction.