**Работник вправе отказаться от изменения должностной инструкции**

 Роструд ответил на вопрос, заданный 10 марта на сайте Онлайнинспекция.рф, о том, может ли работодатель уволить работника за отказ в подписании новой должностной инструкции (устанавливающей обязанности, по которым у работника нет соответствующего образования), и на сопутствующий – о том, может ли работодатель обязать работника пройти профпереподготовку в целях получения необходимого образования (как следует из обращения, как раз в целях выполнения работы по обновленной должностной инструкции).

 Ведомство пишет, что работодатель не вправе увольнять за отказ от внесения изменений в должностную инструкцию, которые касаются трудовой функции работника, поскольку оснований для такого увольнения нормами действующего законодательства не установлено. Изменение трудовой функции, указывает Роструд, возможно только путем заключения [дополнительного соглашения](https://spmag.ru/articles/dopolnitelnoe-soglashenie-ob-izmenenii-dolzhnosti) к трудовому договору. Работодатель, по мнению ведомства, также не может обязать работника пройти переподготовку в рассматриваемом случае.

 Роструд напоминает, что в соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция является [обязательным](https://spmag.ru/articles/sushchestvennye-usloviya-trudovogo-dogovora) для включения в трудовой договор условием. А в соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение трудового договора допускается только по соглашению его сторон, которое заключается в письменной форме.

 Должностная инструкция может быть приложением к трудовому договору (письмо Роструда от 09.08.2007 № 3042-6-0). Ее корректировка в этом случае, таким образом, подчиняется общим правилам изменения условий трудового договора по ТК РФ.