

Как действовать ИП при найме работников: информация от Роструда

Роструд выпустил памятку для индивидуальных предпринимателей о том, как строить взаимоотношения с работниками. Она пригодится при найме и увольнении, в том числе из-за сокращения штата или прекращения деятельности.

ИП принимает работника

Наняв человека на работу, индивидуальный предприниматель становится **работодателем**. В соответствии со статьей 303 Трудового кодекса, работодатель должен заключить с работником **письменный трудовой договор**. В него следует включить существенные для обеих сторон условия. В договоре в обязательном порядке должны присутствовать такие параметры:

- место работы;
- дата начала работы;
- срок трудового договора;
- функции, которые нанятое лицо будет исполнять;
- его права и обязанности;
- все, что касается оплаты труда — размер оклада, порядок выплаты, сроки и прочая информация;
- режим работы, в том числе периоды отдыха;
- условия труда;
- условия об обязательном страховании.

Индивидуальный предприниматель, являясь работодателем, в установленном законом порядке ведет **трудовые книжки** своих работников.

Если ИП нанимает человека, который только начинает свою трудовую деятельность, то должен оформить на него **свидетельство пенсионного страхования (СНИЛС)**.

Важно помнить, что став работодателем, ИП обязан уплачивать **страховые взносы** не только за себя, но и за своих работников.

Изменение условий договора

Положения трудового договора нельзя изменять в одностороннем порядке. Исключение — изменение организационных или технологических условий. При этом работодатель за 2 месяца, но **не менее, чем за 14 календарных дней**, обязан в письменном виде уведомить работника о предстоящих изменениях.

Сотрудник может отказаться от дальнейшей работы из-за изменившихся условий. В этом случае ИП предложит ему другую вакантную должность, если таковая имеется. Если работник отказывается и от этого (либо такой вакансии нет), то в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса, происходит **прекращение трудового договора**.

ИП увольняет работника

Индивидуальный предприниматель, как любой работодатель, при увольнении своих

работников руководствуется **статьей 77 Трудового кодекса**. Она гласит, что уволить сотрудника можно при наличии определенных оснований. Среди них — соглашение сторон, инициатива работодателя или работника, обстоятельства, которые не зависят от воли сторон (форс-мажор) и многие другие.

Работник решил уволиться? Узнайте, как оформить запись в трудовой книжке.

Что касается **прекращения трудового договора по инициативе работодателя**, то основания для этого регулируются статьей 81 Трудового кодекса. Это может быть связано, например, с прекращением деятельности ИП, сокращением штата, несоответствием работника занимаемой должности, совершением им хищения, иных виновных действий и так далее. Работодатель имеет право включить в трудовой договор *дополнительные основания для его расторжения*. То есть такие, которые прямо не указаны в законодательстве. **Если на то нет оснований, предусмотренных законом или трудовым договором, то увольнять работника нельзя.**

Сокращение

Сокращение штата или прекращение деятельности ИП влечет увольнение работников. Однако Трудовой кодекс в этом плане к предпринимателям более лоялен, нежели к работодателям — юридическим лицам.

ИП не обязан заблаговременно предупреждать работников о предстоящем сокращении штата либо прекращении деятельности. Не накладывает на него закон и обязанности выплачивать выходное пособие и средний заработок во время трудоустройства бывшего сотрудника.

Что касается времени **оповещение работника о сокращении**, то все зависит от трудового договора:

- если в нем прописан срок, в который ИП обязан уведомить работника о предстоящем увольнении, то нужно придерживаться этого срока;
- если такой срок не прописан, то предупредить работника о сокращении можно в любое время.

Срок предупреждения об увольнении не является обязательным условием трудового договора.

Также в договоре допустимо устанавливать срок предупреждения об увольнении, отличный от стандартных 2 месяцев как в большую, так и в меньшую сторону.

Выплата выходного пособия при сокращении работника ИП также регулируется трудовым договором. То есть предприниматель может предусмотреть в нем такое положение, однако его может и не быть — нарушением законодательства это не является.

Если ИП включил в трудовой договор условие о выплате выходного пособия при сокращении, то его нужно выплатить. Если же такое положение отсутствует, то ИП может этого не делать.

При включении в трудовой договор положений о выходном пособии нужно определить и его размер. Трудовой кодекс в статье 178 предусматривает **один среднемесячный заработок работника**. Но на эту норму ориентироваться необязательно — можно установить пособие как большего, так и меньшего размера. Главное, чтобы это было прописано в трудовом договоре. Кроме того, работодатель может включить в договор условия о выплате иных компенсаций. Но

и отсутствие таких условий нарушением законодательства является не будет.

Видеоурок о найме работников ИП:

[youtube <https://www.youtube.com/watch?v=F9mZPFTehB0&w=560&h=315>]