***ВЕВЕВЕВЕРХ - МАЙЗАССКИЙ ВЕСТНИК***

№ 35 22.09.2021 г**ода**

**Периодическое печатное издание**

**Совета депутатов Верх-Майзасского сельсовета**

**Кыштовского района Новосибирской области**

|  |
| --- |
|  |

**Заключение трудового договора с индивидуальным предпринимателем**

Свои особенности имеет законодательное регулирование заключения трудовых договором гражданами, являющимися индивидуальными предпринимателями, с индивидуальными предпринимателями.

Действующее законодательство предусматривает возможность возникновения трудовых отношений у работников, работающих у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями (далее - ИП). С такими работниками должен быть заключен трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 и ч. 3 ст. 303 ТК РФ, п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям").

При заключении трудовых договоров с работниками в трудовом договоре ИП может не указывать специальность, квалификацию или должность работника, а ограничиться перечислением вида работ, которые будут выполняться. ИП при заключении трудового договора следует указать реквизиты его документа, подтверждающего статус (по данным формы N Р60009).

Работодатель - ИП обязан в установленном порядке вести трудовые книжки работников. При этом при отсутствии у ИП печати он может не заверять ею трудовые книжки своих работников (Приказ Минтруда России от 31.10.2016 N 589н).

Кроме этого, на оформление трудовых отношений с работником не влияет то, является ли он ИП или нет (ст. 20 ТК РФ).

Таким образом, ИП может принимать на работу работников, в том числе имеющих статус ИП, с обязательным заключением с ними трудовых договоров и соблюдением трудового законодательства.

 И.о. прокурора Кыштовского района

 С.Д. Панафидин

**Изменения условий оплаты труда**

В последние годы в связи с оптимизацией управления государственными и коммерческими организациями проводятся различного рода реорганизации с укрупнением, превращением бывших самостоятельных структурных подразделений в филиалы, изменением оплаты труда. При этом может быть допущены нарушения трудового законодательства. Работнику в таких случаях необходимо знать следующие положения.

В силу требований ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (т.е. должности). Наименование места работы, а также величина заработной платы (входящие в ее состав компенсационные, стимулирующие выплаты и премии) относятся к определенным сторонами условиям труда.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если работнику указанные извещения и уведомления не направлялись, они с ними не знакомились, то имеет место нарушение законодательства. В такой ситуации за защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда или в суд.

При этом следует обратить внимание, что, по мнению Роструда, установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя, а ТК РФ не устанавливает обязательных требований о наличии у работодателя систем премирования, а также о выплате премии как обязательной ежемесячной премии (см., например, ст. ст. 57, 135 ТК РФ, письмо Минтруда России от 14.02.2017 N 14-1/ООГ-1293).

 И.о. прокурора Кыштовского района

 С.Д. Панафидин

**Как уволиться во время отпуска?**

По общему правилу, закрепленному в ТК РФ, работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

Из общего правила есть исключения.

Так, при увольнении в период испытания срок предупреждения об увольнении составляет три дня (ст. 71 ТК РФ), а при увольнении руководителя организации - один месяц (ст. 280 ТК РФ).

Срок отработки может быть также сокращен по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

Следует отметить, что при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Трудовое законодательство не обязывает работника в течение срока предупреждения об увольнении находиться на рабочем месте (он может заболеть, уйти в отпуск и т.п.).

Изменение сроков увольнения в этом случае не происходит.

Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Запрета на увольнение по собственному желанию, в том числе во время очередного отпуска, трудовое законодательство не содержит.

Важно помнить, что уведомить работодателя о желании уволиться необходимо не позднее чем за две недели (при взаимном согласии работника и работодателя этот срок может быть сокращен). Если двухнедельный срок истекает после даты окончания отпуска, работнику необходимо будет отработать оставшиеся дни.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

В случае подачи заявления в отпуске и истечения срока предупреждения (две недели) во время отпуска работник подлежит увольнению по окончании этого срока.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

На основании ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Также работодатель может произвести удержания излишне выплаченных работнику сумм (например, отпускных). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. ст. 137, 138, ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

 И.о. прокурора Кыштовского района

 С.Д. Панафидин

**Сокращение многодетного отца малолетних детей**

Отец должен предоставить работодателю заявление о том, что он является единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, а их мать не состоит в трудовых отношениях, после получения приказа о предстоящем сокращении. В силу требований ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В связи с этим подтверждением факта того, что работник не состоит в трудовых отношениях, является наличие у него на руках трудовой книжки с записью об увольнении по последнему месту работы. Такая трудовая книжка (ее копия) должна быть представлена работодателю.

Важно помнить, что единственный кормилец ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, обладает дополнительными трудовыми гарантиями. Например, он не может быть уволен по инициативе работодателя (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

 И.о. прокурора Кыштовского района

 С.Д. Панафидин

**Увольнение по собственному желанию**

Увольнение работника по собственному желанию имеет особенности, связанные с необходимостью отработки им не менее 14 дней.

Увольнение через две недели будет считаться состоявшимся при соблюдении некоторых формальностей.

Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Согласно ч. 5 ст. 80 ТК РФ по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В случае судебного разбирательства именно на работнике лежит обязанность доказать волеизъявление на увольнение. Поэтому все зависит от того, каким способом вы предупредили администратора.

Необходимо не устно заявлять об увольнении, а зафиксировать свою волю уволиться одним из следующих способов.

1. Подать письменное заявление с отметкой о получении секретарем, инспектором отдела кадров на втором экземпляре.

2. Отправить такое заявление почтой - заказным письмом с описью вложения и с уведомлением о вручении.

3. Отправить такое заявление телеграммой с копией и уведомлением.

Если подача заявления зафиксирована, то невыход на работу не будет считаться прогулом.

Относительно переезда в другой район.

Согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

 И.о. прокурора Кыштовского района

 С.Д. Панафидин

Верх-Майзасский Периодическое печатное издание № 35 22 сентября 2021 года

Вестник Адрес: 632285 с.Верх-Майзасс Кыштовский район

 ул.Нарымская, 30

 Подписано к печати: 35.09.2021 г. Тираж 15 экз.