

Легализация трудовых отношений

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ДЛЯ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

С 1 января 2017 года вступили в силу особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей, которые отнесены к микропредприятиям.



Установлены особенности регулирования труда работников микропредприятий и ИП. В ТК РФ введена новая глава 48.1, согласно которой у работодателей — субъектов малого предпринимательства (включая работодателей — индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с законодательством отнесены к микропредприятиям, регулирование трудовых отношений осуществляется с учетом установленных особенностей, предусматривающих в частности, следующее: данные работодатели вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие); для регулирования трудовых отношений работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами; трудовые договоры заключаются на основе типовой формы, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЧАСТИ
ОСОБЕННОСТЕЙ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ
У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА,
КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ

Принят
Государственной Думой
22 июня 2016 года

Одобен
Советом Федерации
29 июня 2016 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3616; N 52, ст. 6236; 2009, N 30, ст. 3739; N 46, ст. 5419; 2010, N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 49, ст. 7031; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, 1668; N 19, ст. 2329; N 23, ст. 2866, 2883; N 27, ст. 3477; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, 1547, 1548; N 19, ст. 2321; N 23, ст. 2930; N 30, ст. 4217; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7543, 7554; 2015, N 1, ст. 10, 42, 72; N 27, ст. 3992; N 29, ст. 4363, 4368; N 41, ст. 5639; 2016, N 1, ст. 11) изменение, дополнив его главой 48.1 следующего содержания:

**"Глава 48.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ**

Статья 309.1. Общие положения

У работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (далее - работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям), регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой.

Статья 309.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия,

регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений."

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении ста восьмидесяти дней после дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
3 июля 2016 года
N 348-ФЗ
