**Если на работу нанимает индивидуальный предприниматель?**



Вопрос, где лучше работать – в крупной, но надежной компании или в маленьком поворотливом бизнесе индивидуального предпринимателя, терзает умы даже самых толковых и квалифицированных. Правильность выбора, в данном случае, зависит от массы факторов – **стабильности, размера заработной платы, соблюдения норм трудового законодательства, предоставления социальных гарантий и прочих нюансов**. И более подробно хотелось бы остановиться именно на законодательстве, с соблюдением которого у «частников» откровенные проблемы. Нанимаясь на работу к ИП, соискателям часто приходится сталкиваться с позицией «Хозяин всегда прав. Что-то не нравится – никто никого не держит». Правильно и законно ли это? Про что нужно помнить при трудоустройстве к ИП? Карьерист.ру поможет ответить на эти вопросы.

*Правовой статус ИП-работодателя*

Согласно положениям Гражданского кодекса (далее – ГК), право на занятие предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (ООО, ОАО и т.д.) возникает у граждан только после их государственной регистрации как индивидуальных предпринимателей в специально созданном реестре – ЕГРИП. Исходя из положений ст. 23 ГК, к деятельности, осуществляемой такими гражданами, применяются все положения, установленные законодательством в отношении организаций. Более того,**Федеральный закон** № 90-ФЗ, внесший в 2006 году ряд изменений в трудовое законодательство РФ **фактически приравнял трудо-правовой статус ИП к положению работодателей – юридических лиц**. Таким образом, российские предприниматели, в случае набора сотрудников для осуществления своей профессиональной деятельности, имеют **одинаковый правовой статус**, а следовательно, и **обязанности с работодателями-организациями**. Однако с учетом специфики их деятельности, главой 48 ТК, предусмотрены также и некоторые особенности трудовых взаимоотношений.

*Трудоустройство к ИП*

Поскольку ИП, выступая в качестве нанимателя, совершенно не отличается от всех других работодателей, он должен соблюдать правила приема сотрудников на работу. Так, при трудоустройстве, согласно ст. 303 ТК, с принимаемым сотрудником обязательно должен быть заключен трудовой договор.

*Бытует мнение, что предприниматели, с учетом временного характера выполняемых наемным работником функций, могут заключать с ним гражданско-правовой договор (например, договор подряда), избегая заключения трудового контракта. В действительности же, заключение такого договора возможно лишь с исполнителями временных работ – например, маляром-штукатуром, делающим ремонт в магазине или электриком, подключающим проводку.*

Таким образом, первое правило трудоустройства к ИП – если нанимаемый работник выполняет функции, связанные с извлечением работодателем прибыли – требуйте выполнения его прямой обязанности по **заключению трудового договора**. Более того, такой документ должен содержать все обязательные условия, установленные ст. 57 ТК. Изменение данных условий со стороны ИП возможно лишь в случае изменения «организационных или технологических условий труда» (ст. 306 ТК).

**ВАЖНО!** Единственным отличием заключаемого с ИП трудового договора, является установленная ст. 307 ТК, **возможность определения в нем дополнительных оснований для увольнения работника**, сроков предупреждения о таком увольнении, размеров выходного пособия и других выплат. Несмотря на то, что такие дополнительные основания не могут нарушать трудовое законодательство, довольно часто приходится сталкиваться с прямой дискриминацией сотрудников «частников», довольно пассивно относящихся к отстаиванию своих прав.   Ну а кроме трудового договора, ИП-работодатель обязан оформить и другие необходимые документы:

* приказ о приеме нового сотрудника;
* должностную инструкцию;
* трудовую книжку (в случае первичного трудоустройства или внести соответствующую запись в уже имеющийся документ);
* штатное расписание;
* график оплачиваемых ежегодных отпусков;
* личную карточку сотрудника, формы Т-2.

ИП ни при каких обстоятельствах не имеет права избегать оформления всех этих документов при принятии нового сотрудника. В случае игнорирования требований работника по их оформлению – лучше сразу избегать такого работодателя.

*Права сотрудников ИП*

Трудовое законодательство не разграничивает прав работника, в зависимости от организационно-правовой формы их работодателя, а поэтому, на сотрудников ИП распространяются абсолютно все предусмотренные социальные гарантии. В частности, работник предпринимателя имеет право:

* На уплату в отношении него страховых взносов и других обязательных платежей;
* На оформление страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (в случае поступления на работу впервые);
* На регулярную выплату заработной платы в сроки, установленные трудовым договором;
* На сохранение оплаты труда на период временной нетрудоспособности (оплаты больничного);
* На ежегодный оплачиваемый отпуск, сроком, не менее 28 календарных дней;
* На выплату выходного пособия, в случае увольнения по инициативе ИП;
* На создание ему всех условий для выполнения трудовых функций;
* На объединение работников и создание профессионального союза для представительства коллектива перед самим ИП и защиты своих интересов и т.д.

В случае нарушения трудовых прав сотрудника предпринимателя или возникновения трудового спора с ним по каким-либо другим причинам, то они могут быть урегулированы в переговорном порядке.

*Нужно обратить внимание работодателя на наличие нормативных правил, на грубость нарушения ваших прав и на решительность в вопросе их защиты. Можно также указать, что за нарушение трудового законодательства предусмотрены административные штрафные санкции, которые согласно ст. 5.27 КоАП РФ, в зависимости от тяжести нарушения, составляют от 1 до 40 тыс. рублей.*

Если же на такую позицию «хозяин» отвечает грубостью и хамством, то пора самостоятельно «заставлять» нормы законодательства работать и отстаивать свою правоту в судебном порядке или путем подачи жалобы в Государственную инспекцию труда.

Практика показывает

Несмотря на все вышесказанное, произвол по отношению к своим сотрудникам со стороны ИП, «цветет и пахнет». Причин тому масса – отсутствие должного уровня государственного регулирования, процветающая коррупция, правовая безграмотность большинства работников и отсутствие желания защищать свои права, отсутствие или пассивность профсоюзных организаций и т.п. И даже, несмотря на наличие ответственности, Государственная инспекция труда все чаще фиксирует нарушения со стороны «частников» и даже составила своеобразный «рейтинг произвола». Так, в пятерку самых частых видов проступков входят:

* **Нарушения по оплате труда.** Данная категория включает в себя задержку в выплате зарплаты, игнорирование выплаты авансов, несоблюдение оплаты внеурочного времени, отпусков, выходных дней и т.п.
* **Нарушения норм времени работы и отдыха.** Чаще всего встречается привлечение работников к труду сверхурочно, в не предусмотренных законом случаях, отказ в предоставлении отпуска, отзыв из отпуска без согласия работника и т.п.
* **Игнорирование кадровой документации.** Не заключаются трудовые договоры, в заключенных контрактах предусматриваются дискриминирующие работников условия, не издаются приказы о приеме и увольнении сотрудников и т.д.
* **Незаконные увольнения и переводы.**Игнорируются правила применения к работникам дисциплинарных взысканий, без согласия работника меняются существенные условия труда.
* **Игнорирование обязанности предоставления социальных гарантий.** В частности, ИП отказывают в выплате выходного пособия, оплате больничного, выплате предусмотренных премий, пособия на ребенка и т.п.

*Что готовит закон*

Несмотря на такую вопиющую ситуацию с нарушениями прав трудящихся в малом бизнесе, за последние несколько лет ни правительством, ни Госдумой не было принято ни одного нормативного акта, стимулирующего соблюдение трудового законодательства. Более того, летом 2015 года начала взаимодействие межведомственная группа из числа представителей Минфина, Минтруда и ФНС, итогом работы которой должен стать законопроект, предусматривающий реформирование ИП. В частности, предлагается упразднить институт ИП, оставить лишь самозанятых предпринимателей без права найма сотрудников, а остальных перевести в число малых предприятий – юридических лиц. И тут даже студентам понятно, что такие поправки негативно отразятся, как на самом бизнесе – большинство предпринимателей уйдет в тень, так и на правовом статусе работников – их и дальше будут принимать на работу, но уже даже **без формального права на защиту со стороны закона.**

С учетом всего вышесказанного, можно с уверенностью сказать, что защита интересов сотрудников ИП целиком ложится только на их плечи, начиная еще с момента трудоустройства к «частнику». Устраиваясь на работу к предпринимателю, не стоит ссылаться на отсутствие другого выхода и иные субъективные причины – вся ответственность такого решения, в современных российских реалиях, целиком лежит на соискателе. Нужно понимать, что пренебрегая своими трудовыми правами, едва ли стоит ожидать их соблюдения от посторонних людей и тем более работодателя.

Источник: <http://careerist.ru/news/esli-na-rabotu-nanimaet-individualnyj-predprinimatel.html>