

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской Федерации
(в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у
работодателей - субъектов малого и среднего предпринимательства,
средняя численность работников которых не превышает 15 человек)

Статья 1.

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3616; № 52, ст. 6236; 2009, № 30, ст. 3739; № 46, ст. 5419; 2010, № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 49, ст. 7031; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, 6959; № 53, ст. 7605) следующие изменения:

1) часть первую статьи 8 после слов «коллективными договорами, соглашениями» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

2) часть третью статьи 66 после слов «когда работа у данного работодателя является для работника основной» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

3) часть первую статьи 135 после слов «системами оплаты труда» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

4) в статье 173:

абзац первый части первой после слов «успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом,»;

абзац первый части второй после слов «отпуск без сохранения заработной платы» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

часть третью после слов «осуществляющей образовательную деятельность, и обратно» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

часть четвертую:

после слов «сокращенная на 7 часов» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

после слов «но не ниже минимального размера оплаты труда» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

5) в статье 173.1:

абзац первый части первой после слов «программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

часть вторую после слов «ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

6) в статье 174:

абзац первый части первой после слов «по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом,»;

абзац первый части второй после слов «отпуск без сохранения заработной платы» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.»;

часть третью после слов «в размере 50 процентов стоимости проезда» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

часть четвертую;

после слов «сокращенная на 7 часов» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

после слов «но не ниже минимального размера оплаты труда» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

7) в статье 176:

часть первую после слов «на срок 22 календарных дня» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

часть вторую:

после слов «(при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели)» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.»;

после слов «но не ниже минимального размера оплаты труда» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

8) часть первую статьи 178 изложить в следующей редакции:

«При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за данным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 309.6 настоящего Кодекса.»;

9) часть третью статьи 189 после слов «правилами внутреннего трудового распорядка» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

10) часть первую статьи 198 изложить в следующей редакции:

«Работодатель - юридическое лицо (организация), физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, имеют право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.»

11) дополнить статьей 308.1 следующего содержания:

«Статья 308.1. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальным предпринимателем, численность работников которых не превышает 15 человек

Положения настоящей статьи распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем – физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, средняя численность работников которого не превышает 15 человек.

В случае, когда средняя численность работников, определяемая в соответствии с федеральным законом о развитии малого и среднего предпринимательства, превысит 15 человек, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения должны быть приведены в соответствие с общими правилами, установленными настоящим Кодексом, не позднее трех месяцев со дня изменения средней численности работников.

По соглашению сторон трудового договора сведения о работе могут не вноситься в трудовую книжку работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является экземпляр трудового договора, в котором при расторжении трудового договора производится запись о дате увольнения (прекращения трудового договора), а также об основании прекращения трудового договора. Данная запись заверяется печатью работодателя.

Работодатель – физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, средняя численность работников которого не превышает 15 человек, вправе не принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (статья 8 настоящего Кодекса). В этом случае положения и условия, которые в соответствии с настоящим Кодексом регулируются локальными нормативными актами, должны быть включены в трудовой договор, заключаемый на основе примерной формы трудового договора, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель – физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, средняя численность работников которого не превышает 15 человек, предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, а также иные гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в случаях и в порядке,

установленных локальными нормативными актами, трудовым договором или ученическим договором.»;

12) часть первую статьи 309 после слов «иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» дополнить словами «, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

13) дополнить главой 48.1 следующего содержания:

**«Глава 48.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ - СУБЪЕКТАХ
МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, СРЕДНЯЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ КОТОРЫХ НЕ ПРЕВЫШАЕТ 15
ЧЕЛОВЕК**

Статья 309.1. Общие положения

Положения настоящей главы распространяются на работников организаций, относящихся в соответствии с федеральным законом к субъектам малого и среднего предпринимательства, средняя численность работников которых не превышает 15 человек.

На работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

В случае, когда средняя численность работников, определяемая в соответствии с федеральным законом о развитии малого и среднего предпринимательства, превысит 15 человек, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения должны быть приведены в соответствие с общими правилами, установленными настоящим Кодексом, не позднее трех месяцев со дня изменения средней численности работников.

Статья 309.2. Особенности регулирования трудовых отношений и заключения трудового договора

Работодатель, относящийся в соответствии с федеральным законом к субъектам малого и среднего предпринимательства, средняя численность работников которого не превышает 15 человек, вправе не принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (статья 8 настоящего Кодекса). В этом случае положения и условия, которые в соответствии с настоящим Кодексом регулируются локальными нормативными актами, должны быть включены в трудовой договор, заключаемый на основе примерной формы трудового договора, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором (в том числе работу по одной или нескольким профессиям (должностям) либо один или несколько видов работы).

По соглашению сторон трудового договора сведения о работе могут не вноситься в трудовую книжку работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является экземпляр трудового договора, в котором при расторжении трудового договора производится запись о дате увольнения

(прекращения трудового договора), а также основании прекращения трудового договора. Данная запись заверяется печатью работодателя.

Статья 309.3. Особенности изменения определенных сторонами условий трудового договора.

В случае, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных, или технологических условий (часть первая статьи 74 настоящего Кодекса), работодатель вправе изменить их, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее чем за четырнадцать календарных дней.

Статья 309.4. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

Работодатель, относящийся в соответствии с федеральным законом к субъектам малого и среднего

предпринимательства, средняя численность работников которого не превышает 15 человек, предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, а также иные гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в случаях и в порядке, установленных локальными нормативными актами, трудовым договором или ученическим договором.

Статья 309.5. Дополнительные основания для прекращения трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником может быть прекращен по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения работника об увольнении по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Статья 309.6. Гарантии и компенсации работникам в случае прекращения трудового договора

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

Размер выходного пособия работнику устанавливается локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором с учетом производительности труда, квалификации, стажа работы, семейного положения и других обстоятельств.

О предстоящем увольнении по основаниям, указанным в части первой настоящей статьи, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не позднее чем за четырнадцать дней до увольнения.»

14) часть первую статьи 318 изложить в следующей редакции:

«Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за данным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), за исключением случаев, предусмотренных частью первой статьи 309.6 настоящего Кодекса.»;

Статья 2.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации

