**По привлечению индивидуальными предпринимателями**

**наемных лиц**

ИМНС по Лепельскому району информирует индивидуальных предпринимателей о разъясненииМинистерства экономики Республики Беларусь, касающиеся привлечения индивидуальными предпринимателями к

предпринимательской деятельности с 1 октября 2024 г. иных физических лиц

по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам.

В соответствии с положениями части второй статьи 22 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее - ГК) при осуществлении индивидуальной предпринимательской деятельности в качестве *индивидуального* *предпринимателя* гражданин *вправе привлекать не более трех физических* *лиц по трудовым и (или) гражданско- правовым договорам,* предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности.

*При этом* под привлечением понимается заключение *с физическими лицами соответствующих* трудовых и (или) гражданско- правовыхдоговоров.

По информации Министерства труда и социальной защиты Республики

Беларусь статьей 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) определено, что трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию.

Штатное расписание относится к основным локальным правовым актам,регулирующим трудовой распорядок работников организации. Штатное расписание разрабатывается и утверждается нанимателем самостоятельно.

Таким образом, штатное расписание содержит перечень штатных единиц с указанием их количества (единицы, доли) и наименований профессий рабочих (должностей служащих) с учетом экономической целесообразности, особенностей организации труда с целью обеспечения качественного выполнения функций и задач, стоящих перед организацией.

*С учетом норм, содержащихся в Трудовом кодексе Республики Беларусь,* при решении вопросов о выполнении работы в случае временного отсутствияработника наниматель имеет право принять на работу работника по срочномутрудовому договору *(п. 2 части третьей ст. 17 ТК).*

*Справочно. Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. К таким случаям относится, в частности, время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняются место работы, должность служащего (профессиярабочего).*

*Днем окончания срока такого договора будет являться день,*

*предшествующий дню выхода основного работника на работу (часть третья статьи 38 ТК).*

При заключении с работником срочного трудового договора на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, *за которым в* *соответствии с ТК сохраняются место работы, должность служащего* *(профессия рабочего) (п. 2 части второй ст. 17 ТК),* штатная численность работников не изменяется.

*В связи с изложенным,* на время *выполнения обязанностей* временно отсутствующего работника *(в связи с предоставлением отпуска или по* *причине временной нетрудоспособности)* индивидуальный предприниматель вправе принять на работу работника по срочному трудовому договору.