|  |
| --- |
| **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ** |
| **Глава 48 Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – ТК РФ) описывает особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц |
| Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем.  В соответствии с **ч. 5 ст. 20 ТК РФ** работодателями, на которых распространяются положения главы 48 ТК РФ, являются:   * индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, зарегистрированные в установленном порядке, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, осуществляющие профессиональную деятельность, которая в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, например патентные поверенные и оценщики, занимающиеся частной практикой, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности; * физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, то есть приготовления пищи, уборки жилых помещений, присмотра за детьми, ухода, наблюдения за состоянием здоровья и т.п. (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями) |
| **Заключать трудовые договоры в качестве работодателей** имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.  Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.  От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.  Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). |
| Согласно **ст. 303 ТК РФ** при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.  Это означает, что работник может выполнять как работы, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, так и работы, по которым отсутствуют квалификационные характеристики |
| Заключение трудового договора с работодателями - физическими лицами имеет свои особенности. При этом требования к форме трудового договора и общие правила приема на работу такие же, как у юридических лиц.  **Работодатель - физическое лицо** **обязан**:   * оформить трудовой договор с работником в письменной форме; * уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; * представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.   Работодатель - **физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также** **обязан** в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). В этом же органе в уведомительном порядке регистрируется факт прекращения указанного договора. |
| Все трудовые договоры, заключенные работодателем - физическим лицом, должны оформляться письменно**. Исключений из данного правила не предусмотрено.**  Письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению.  В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.  **Работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем**, ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда эта работа является для работника основной (ст. 309 ТК РФ).  **Работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем**, **не вправе** производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.  Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме (ст. 309 ТК РФ). |
| Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК РФ |
| По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.  Согласно ст. 308 ТК РФ индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде. |
| Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.  При этом фактическое допущение к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить трудовой договор в письменной форме. |
| В соответствии **с ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации**, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от **пяти тысяч до десяти тысяч** **рублей**.  Совершение данного правонарушения лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - **от тридцати тысяч до сорока тысяч.** |
| Работник, оформленный по трудовому договору имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и больничный. |
| В соответствии со ст. 136 ТК РФ работодатель обязан каждые полмесяца выплачивать работнику заработную плату. При начислении зарплаты необходимо вести кадровый учет и табель рабочего времени |
| Обязанности по обеспечению охраны труда своих работников возложены законом и на работодателя - индивидуального предпринимателя.  Перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда содержится в ч. 3 ст. 214 ТК РФ.  Работодатель-индивидуальный предприниматель должен иметь документы, подтверждающие выполнение им обязанностей, установленных ч. 3 ст. 214 ТК РФ с учетом специфики осуществляемого им вида деятельности. |
| Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника **не менее чем за 14 календарных дней**. При этом работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 306 ТК РФ) |
| В соответствии со ст. 307 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. |
| Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором. |
| В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей статьи 307 ТК РФ, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора. |

