

О заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом.

Основные положения оформления трудовых отношений работника и работодателя - физического лица, не являющимся индивидуальным предпринимателем регламентируются статьями 303-309 Трудового Кодекса РФ. В соответствии с которыми, работодатель- физическое лицо, не являющийся ИП, обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами, оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель – физическое лицо обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный. 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 Трудовым Кодексом. (40 часовая рабочая неделя, отпуск 28 кал. дней).

Сроки предупреждения об увольнении, а так же случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором. Работодатель- физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор. В случае смерти работодателя- физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте пребывания в течении двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право в течении одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Работодатель разрабатывает трудовой договор самостоятельно, обязательно включая в него условия, перечень которых установлен статьей 57 ТК РФ.