**Об особенностях трудовых отношений с работодателем – физическим лицом.**

С работодателем - физическим лицом установлены особенности трудовых отношений, в частности, при заключении, изменении и прекращении трудового договора.

Трудовой договор с работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, по соглашению сторон может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. При этом работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления по своему месту жительства (в соответствии с регистрацией) (ч. 1 ст. 58, ч. 4 ст. 303, ст. 304 ТК РФ).

Помимо общих оснований для заключения срочного трудового договора, такой договор по соглашению сторон может заключаться с ИП - субъектом малого предпринимательства, численность работников которого не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек) (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Если вы заключаете трудовой договор с работодателем-ИП, который относится к микропредприятиям, и он отказался полностью или частично от принятия локальных нормативных актов по определенным трудовым вопросам, то в трудовой договор должны быть включены регулирующие эти вопросы условия. При этом трудовой договор заключается на основе утвержденной типовой формы (ст. 309.2 ТК РФ).

Работодатель-ИП вправе изменить условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в одностороннем порядке только в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Для изменения в одностороннем порядке установленных сторонами условий трудового договора работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, не требуется обоснования причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда.

Прекращен трудовой договор может быть как по общим основаниям, так и по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. ст. 77, 307 ТК РФ).

Сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо должен зарегистрировать в уведомительном порядке факт прекращения трудового договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор (ч. 3 ст. 307 ТК РФ).

Работник вправе самостоятельно в течение месяца обратиться в указанный орган для регистрации факта прекращения трудового договора с работодателем - физическим лицом в следующих случаях (ч. 4 ст. 307 ТК РФ):

- если работодатель - физическое лицо умер;

- если сведения о месте пребывания работодателя - физического лица отсутствуют в течение двух месяцев;

- в иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора.

Помощник прокурора Туймазинской межрайонной прокуратуры А.Р. Сакаева