



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
КРЫМСКИЙ РАЙОН**

К.Либкнехта ул., д.35, город Крымск,
Краснодарский край, 353380,
тел. (861-31) 2-12-72, факс 2-12-65
ОГРН 1052320796330 ИНН 2337029219
E-mail: krymsk@mo.krasnodar.ru

Главам городского и сельских
поселений Крымского района

(по списку)

06.02.2020 № 20-8/85
На № _____ от _____

**О порядке регистрации трудовых
договоров в органе местного самоуправления**

В рамках исполнения решения постоянно действующего координационного совещания по обеспечению правопорядка в Краснодарском крае от 17 декабря 2019 года № 66-КС по вопросу противодействия незаконной миграции прошу Вас организовать работу по выявлению фактов неисполнения обязанности работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в части регистрации в уведомительном порядке трудовых договоров в органе местного самоуправления по месту своего жительства, в соответствии со статьей 303 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовые отношения между работодателем и работником в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, строятся на основании трудового договора.

Физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями) так же обязаны заключать трудовые договоры.

В качестве работников у работодателей - физических лиц могут выступать:

- няни,
- гувернеры,
- сиделки для ухода за больными членами семьи,
- секретари,
- репетиторы,
- водители,
- повара,
- садовники,
- помощники по ведению домашнего хозяйства и так далее.

Таким образом, физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, могут выступать в качестве работодателей и заключать

трудовые договоры с работниками. При этом следует учитывать, что заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, 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.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, установлены гл. 48 Трудового Кодекса РФ.

Согласно ст. 303 Трудового Кодекса РФ работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем (далее - 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;
- оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

В соответствии со ст. 303 Трудового Кодекса РФ в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

В ст. 57 Трудового Кодекса РФ перечислены обязательные условия, то есть такие условия, без которых трудовой договор в принципе не может быть заключен, а именно:

- фамилия, имя, отчество работника и фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица, которые заключили трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор также являются следующие условия:

- место работы;
- трудовые обязанности работника;
- дата начала работы (если заключается срочный трудовой договор - срок его действия);
- условия оплаты труда работника, поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудового Кодекса РФ и иными федеральными законами.

Возможность установления испытательного срока для работника предусмотрена ст. 70 ТК РФ. Но поскольку испытание при приеме на работу относится к дополнительным условиям трудового договора, оно может быть

установлено лишь по соглашению сторон, то есть конкретный срок испытания устанавливаются стороны трудового договора при приеме на работу. Следовательно, если работнику устанавливается испытательный срок, то данное условие также обязательно должно быть включено в трудовой договор. Трудовой договор по соглашению сторон между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор), что следует из ст. 304 Трудового Кодекса РФ. При заключении срочного трудового договора с работодателем - физическим лицом в нем следует указать срок, на который заключается договор (согласно ст. 58 Трудового Кодекса РФ не более чем на 5 лет).

Основания заключения срочного трудового договора, заключаемого физическим лицом - работодателем с работником, указывать не обязательно.

По соглашению между работником и работодателем - физическим лицом определяются режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 305 Трудового Кодекса РФ). При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные Трудового Кодекса РФ.

Напомним, что нормальная продолжительность рабочего времени работника не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов), то есть при 5-дневной рабочей неделе рабочий день работника не может длиться больше 8 часов, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - не менее 28 календарных дней.

Согласно ст. 306 Трудового Кодекса РФ работодатели - физические лица имеют право вносить определенные изменения в условия трудового договора. При этом об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней.

Изменение условий трудового договора оформляется в приложении к трудовому договору. Если работник не согласен с новыми условиями договора, то он может отказаться от продолжения работы.

На основании ст. 307 Трудового Кодекса РФ трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудового Кодекса РФ, а также 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 силу ст. 308 Трудового Кодекса РФ индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в суде.

Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Об этом сказано в ст. 309 Трудового Кодекса РФ. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Требования к форме трудового договора определены ст. 67 Трудового Кодекса РФ. Согласно указанной статье трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). В настоящее время отсутствует типовая форма Журнала регистрации трудовых договоров между работодателями - физическими лицами и работниками.

При прекращении трудового договора с работником работодатель - физическое лицо 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 или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, в иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, 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.

Исходя из вышеизложенного:

- заключать трудовые договоры могут работодатели - физические лица, достигшие возраста 18 лет;
- трудовые договоры составляются в письменном виде минимум в 2 экземплярах;
- работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые;
- работодатель - физическое лицо обязан соблюдать нормы трудового законодательства;
- работодатель - физическое лицо обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- работодатель - физическое лицо обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного

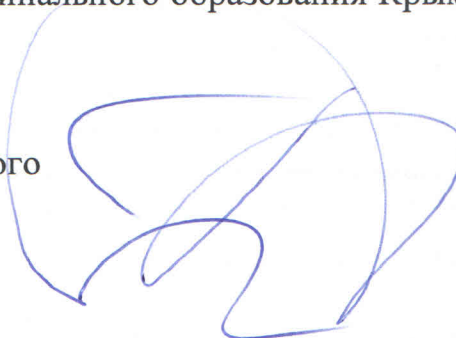
самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией), а так же зарегистрировать факт расторжения трудового договора.

Порядок и условия регистрации трудовых договоров между работодателями - физическими лицами и работниками определяется органами местного самоуправления.

На основании изложенного прошу организовать информирование населения о необходимости регистрации трудовых договоров в органах местного самоуправления согласно ст. 303 Трудового кодекса Российской Федерации, а также организовать работу по выявлению фактов неисполнения обязанности работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в части регистрации в уведомительном порядке трудовых договоров в органе местного самоуправления по месту своего жительства, в соответствии со статьей 303 Трудового кодекса Российской Федерации.

Информацию о проделанной работе прошу направить в отдел по взаимодействию с правоохранительными органами, казачеством и военным вопросам администрации муниципального образования Крымский район до 12 февраля 2020 года.

Заместитель главы муниципального
образования Крымский район



С.А. Гричаненко