**Об уведомительной регистрации трудовых договоров работодателей-физических лиц с работниками в Администрации города Норильска**

**Для регистрации трудового договора необходимо обратиться в отдел организации труда Управления по персоналу Администрации города Норильска (г. Норильск, Ленинский проспект, д.24А, кабинет 501):**

| ФИО | Занимаемая должность | Контактный телефон | Внутренний номер абонента |
|---|---|---|---|
| Иванова Анна Викторовна | Начальник отдела | 43-71-30 | 1162 |
| Шелестовская Надежда Сергеевна | Заместитель начальника отдела | 43-71-30 | 1163 |
| Лядецкая Светлана Николаевна | Главный специалист | 43-71-30 | 1160 |
| Ферьева Олеся Николаевна | Главный специалист | 43-71-30 | 1161 |

В соответствии со статьей 303 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора работодателя–физического лица (не являющегося индивидуальным предпринимателем) с работником, работодатель обязан в уведомительном порядке регистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

***Физические лица могут выступать в качестве работодателей, заключая с работниками трудовые договоры и вступая с ними в трудовые правоотношения***. Нанимать работников физические лица могут при осуществлении профессиональной деятельности (частные нотариусы, адвокаты) и в целях личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства (работники нанимаются в качестве няни, воспитателя, секретаря, повара, уборщицы, прачки, садовника, сторожа и т.п.).

***Заключение трудового договора с работодателями - физическими лицами имеет свои особенности, хотя требования к форме трудового договора и общие правила приема на работу такие же, как у юридических лиц***. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и содержать все условия, существенные для работника и работодателя: о месте работы, дате начала работы, трудовой функции, правах и обязанностях работника и работодателя, режиме труда и отдыха, об условиях труда, о заработной плате и др. В трудовой договор могут быть включены условия о сроке договора, об испытательном сроке, о дополнительных основаниях прекращения трудового договора, о компенсационных выплатах при увольнении, о неразглашении охраняемой законом тайны и др.

Трудовой кодекс допускает существенные отступления от общих правил в отношении содержания трудового договора:

- трудовая функция может определяться не традиционным способом в виде наименования специальности, квалификации, должности, а путем указания на любую не запрещенную законом работу. В трудовом договоре достаточно перечислить виды работ,

которые будут поручаться работнику, причем эти работы могут составлять содержание разных профессий и должностей;

- при отсутствии правил внутреннего трудового распорядка у работодателей, не являющихся индивидуальными предпринимателями, обязательным условием трудового договора становится условие о режиме труда и отдыха;

- в трудовом договоре можно устанавливать дополнительные по сравнению с федеральными законами основания прекращения трудового договора, о чем свидетельствует ст. 307 ТК;

- работодатели - физические лица могут сами устанавливать сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выходного пособия при прекращении трудового договора, иные компенсационные выплаты (см. ст. 307 ТК РФ и комментарий к ней). Возможность изменять по соглашению сторон общие правила трудового законодательства носит ограниченный характер. В случаях, не предусмотренных статьями гл. 48 ТК РФ, в трудовой договор нельзя вносить условия, снижающие уровень гарантий для работников. Например, нельзя изменить правила о защите персональных данных работника, основания и порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, государственные гарантии в сфере оплаты труда.

***Для работодателей - физических лиц, заключающих трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, установлена дополнительная обязанность - регистрировать трудовые договоры в органах местного самоуправления по месту своего жительства***. Регистрация носит уведомительный характер, поэтому ее отсутствие не делает трудовой договор недействительным. Основная цель такой регистрации - проверка соответствия договоров трудовому законодательству. Поскольку такие работодатели не ведут на своих работников трудовые книжки, документом, подтверждающим период работы у работодателя - физического лица, является трудовой договор.

Регистрация трудовых договоров осуществляется путем внесения соответствующей записи в книгу регистрации трудовых договоров и проставления отметки о регистрации на первой странице всех представленных экземпляров трудового договора. Законодатель также устанавливает требование зарегистрировать факт прекращения трудового договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

Кроме обязанности работодателя оформить трудовой договор, в комментируемой статье зафиксированы еще две:

- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определяемых федеральным законодательством;

- оформлять страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.