

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»  
(ЛФ ПНИПУ)

Факультет высшего образования  
Направление 44.03.04 Профессиональное образование по отраслям  
Кафедра «Общественных дисциплин»

Зав.кафедрой ОНД  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Хаматнурова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**На тему Правовой статус работодателя - физического лица (на примере Территориального управления Министерства социального развития Пермского края по Лысьвенскому городскому округу)**

Студент К.С.Трубинова (И.О.Фамилия)

Состав выпускной квалификационной работы:

1. Пояснительная записка на \_\_ стр.

Руководитель выпускной квалификационной работы

О.В.Устьянцева (И.О. Фамилия)

Лысьва, 2021

## Содержание

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Теоретические основы исследования правосубъектности физического лица как работодателя</b> .....	6
1.1 Понятие, признаки и особенности работодателя физического лица.....	6
1.2 Трудовая правосубъектность работодателя - физического лица.....	9
1.3 Права и обязанности работодателей - физических лиц.....	13
<b>Глава 2. Правовое регулирование трудовых отношений с участием работодателя - физического лица</b> .....	18
2.1 Трудовой договор с работодателем - физическим лицом.....	18
2.2 Обязанности работодателя - физического лица по охране труда.....	21
2.3 Разрешение индивидуальных трудовых споров, не урегулированных работником и работодателем - физическим лицом.....	27
<b>Глава 3. Актуальные направления совершенствования трудовых отношений с участием работодателя - физического лица</b> .....	34
3.1 Проблемные вопросы регулирования труда с участием работодателя - физического лица.....	34
3.2 Правовая грамотность физических лиц в сфере трудового законодательства в работе органов социальной защиты населения на примере Лысьвенского городского округа.....	37
3.3 Тенденции и перспективы развития малого предпринимательства в РФ и ее субъектах.....	39
<b>Заключение</b> .....	44
<b>Список используемых источников</b> .....	48

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность выбранной темы** выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что долгое время в трудовом законодательстве не уделялось должного внимания дилеммам правового статуса физиологических лиц работодателей и характеристик сотрудников. Это отсутствие внимания связано с тем, что преимущество российских рабочих изначально было направлено на обслуживание интересов производства. Сфера деятельности, направленная на удовлетворение собственных бытовых потребностей, в то время считалась проявлением эксплуатации человека.

В силу указанных причин работники, трудящиеся у работодателей - физических лиц, оказываются в уязвимом положении, с позиций оформления трудовых отношений, соблюдения норм по охране труда и социальным гарантиям. С учетом наличия двух категорий работодателей - физических лиц: индивидуальные предприниматели и вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства актуальным является формулирование особенностей и условий возникновения их правосубъектности, дальнейшая разработка правовых норм, их адаптация к практической сфере.

Цель работы состоит в анализе теоретических и нормативных положений для исследования правового статуса физического лица как работодателя с определением особенностей, свойственных трудовым отношениям с их присутствием, а также разработка рекомендаций, способствующих повышению правовой защищенности сторон в трудовых правоотношениях.

На достижение цели направлены следующие задачи: изучить понятие и особенности работодателя - физического лица; исследовать понятие и содержание правосубъектности работодателя - физического лица; определить права и обязанности работодателей - физических лиц; раскрыть сущность трудового договора с работодателем - физическим лицом; рассмотреть обязанности работодателя-физического лица по охране труда;

проанализировать современное состояние разрешения индивидуальных трудовых споров, не урегулированных работником и работодателем-физическим лицом; обобщить проблемные вопросы регулирования труда с участием работодателя - физического лица и наметить пути их решения; предложить рекомендации, направленные на повышение грамотности физических лиц в сфере трудового законодательства; выявить тенденции и перспективы развития малого предпринимательства в Российской Федерации.

Объект исследования: трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, стороной в которых выступает работодатель - физическое лицо.

Предметом исследования являются нормы права, устанавливающие правовое положение работодателя - физического лица.

Теоретическую основу исследования составили труды ведущих советских и российских ученых в области права: Алексеева, Н. Александрова, С. Братуся, О. Иоффе, Д. Карпенко, О. Красавчикова, А. Лушников, Т. Нестеровой, Ю. Орловского, А. Нормативную и эмпирическую основа исследования составили: законодательство Российской Федерации, в том числе источники, утратившие силу. Эмпирическая база исследования включает в себя материалы судебной практики, аналитическую информацию по Российской Федерации в целом и Пермскому краю, иные материалы, размещенные на официальных сайтах в сети Интернет. Методическая основа объединяет следующие методы познания: общенаучные (анализ, синтез, системно-структурный и другие методы) и частно-научные (формально-юридический метод, метод толкования). Апробация результатов.

Ключевые положения были обсуждены в рамках научных мероприятий:

1) Публикация в сборнике материалов III Всероссийской научно-практической конференции в «Ставропольском государственном

педагогическом институте» в г. Железноводск «Наука и образование: тенденции, проблемы и перспективы развития» на тему «Трудовая правосубъектность работодателя – физического лица» от 18. 2021 года

2) Выступление с докладом, на XII Международном Конституционном Форуме «Стабильность и динамизм Российской Конституции» посвященного 15-летию возрождения юридического факультета СГУ им. Г Чернышевского, на тему «Проблемные вопросы регулирования труда работников у работодателей - физических лиц, не являющихся предпринимателями» от 16. 2020 года. Структура работы обусловлена ее целью и задачами, состоит из введения, трех глав, объединяющих девять параграфов, заключения, списка использованных источников и приложений.

# Глава 1. Теоретические основы исследования правосубъектности физического лица как работодателя

## 1.1 Понятие, признаки и особенности работодателя – физического лица

В современных условиях среди работодателей значительное место занимают физические лица, в связи, с чем вопрос о работодательской правосубъектности приобретает особую значимость. ТК РФ сближает правовое положение работодателей - юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, отграничивая их от физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Как справедливо подмечают исследователи «ни в науке трудового права, ни на законодательном уровне не решен вопрос о правосубъектности работодателя - физического лица, условий ее возникновения и содержания»<sup>1</sup>.

В трудовых отношениях участвуют две стороны, одна из которых - работодатель. В зависимости от правового статуса индивидуальных работодателей Трудовой кодекс делит их на две группы: физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей (или имеющих лицензию на занятие профессиональной деятельностью), и физических лиц, которые не являются индивидуальными предпринимателями и привлекают работников для помощи в выполнении домашних заданий. экономия, по справедливому мнению С. Чаннова «первые используют работников для предпринимательской деятельности и, в конечном итоге, для получения прибыли, вторые - для личного обслуживания, помощи по хозяйству и технической помощи в творческой работе».

Таким образом, в силу ч. 5 ст. 20 ТК РФ работодателями - физическими лицами признаются:

---

<sup>1</sup>Белоногов А.В., Стаценко Д.А. О некоторых вопросах правосубъектности работодателя - физического лица // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 10. С. 99-101.

1) Физические лица - индивидуальные предприниматели:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

- частные нотариусы;

- юристы, открывшие адвокатские конторы;

- иные лица, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками для осуществления этой деятельности;

2) Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями:

- лица, которые вступают в трудовые отношения с сотрудниками с целью личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства. Возраст, с которого гражданин может быть работодателем - 18 лет. Как правило, с этого возраста согласно ст. 21 ГК РФ приобретает полную дееспособность. Однако могут быть случаи, когда физическое лицо выступает в качестве работодателя - индивидуального предпринимателя и до достижения 18-летнего возраста. 21 ГК РФ предусматривает, что в случае, когда закон разрешает вступление в брак до 18-летнего возраста, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает полную дееспособность с момента вступления в брак.

Следовательно, лица, вступившие в брак до достижения 18-летнего возраста, могут быть работодателями; Однако в случае признания брака недействительным вопрос о сохранении дееспособности лиц, не достигших 18-летнего возраста, решает суд.

Кроме того, полная правоспособность предусмотрена ст. 27 ГК РФ, если гражданин достиг 16-летнего возраста и работает по трудовому договору, в том числе по договору, либо занимается предпринимательской деятельностью с согласия родителей, усыновителей или опекуна. Вопрос об

эмансипации рассматривается в суде, если такое согласие не будет достигнуто. В случае согласия обоих родителей, усыновителей или опекуна - органами опеки и попечительства. Положение о предоставлении государственных услуг по эмансипации разработано и действует в субъектах Российской Федерации.

Трудовой кодекс в ч. 8, 9 ст. 20 предусматривает возможность выступать в качестве работодателя в отношении сотрудников, нанятых для оказания личных услуг, помощи в уборщицы, лица, ограниченные судом в дееспособности или признанные судом недееспособными. Заключение трудовых договоров с письменного согласия опекунов или от имени физических лиц их опекунами возможно при двух условиях: физическое лицо имеет независимый доход и достижение 18-летнего возраста. В первом случае физические лица вправе заключать трудовые договоры с письменного согласия доверенных лиц, во втором случае от имени физических лиц трудовые договоры с работниками могут заключаться их опекунами. Однако ч. 10 ст. 20 ГК РФ гласит, что работодателями могут быть несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Они имеют право заключать трудовые договоры с работниками, если у них есть собственный заработок, стипендии, другие доходы и письменное согласие их законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). Часть 11 ст. 20 ТК РФ, согласно которому в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 8-10 Ст. 20 ТК РФ. Таким образом, законодатель устанавливает субсидиарную ответственность по обязательствам работодателя физического лица для представителя работодателя. В связи с этим С. Еремина, обращая внимание на ч. 4 ст. 60 Семейного кодекса, отмечает «нормы трудового права, которые обеспечивают исполнение обязательств по трудовому договору законными представителями работодателей, представляют собой пример определенного смешения предметов правового регулирования двух смежных отраслей права. В данной ситуации трудового и гражданского права» .

Вызывают сомнения в справедливости на плечи законных представителей дополнительной ответственности. Например, согласно ч. 1 ст. 30 ГК РФ суд может ограничить в дееспособности гражданина, который вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение .

В случае нарушения трудовых прав работника работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, привлечение к ответственности не грозит. К лицам, работающим у работодателей – физических лиц, не являющихся ИП, относятся личные помощники, водители автомашин, няни, гувернеры, садовники, повара и другие. Цель их деятельности заключается в обслуживании личных и домашних нужд работодателя. По мнению Т. Мещярекова, выдвигающего необходимость дополнения КоАП РФ наказанием для работодателей – физических лиц, «на практике именно работодатели, заключающие договоры с работниками в целях личного обслуживания или для оказания помощи в ведении домашнего хозяйства, нарушают права работников (оформления трудовых договоров не происходит, оплачиваемые отпуска не предоставляются, периоды временной нетрудоспособности не оплачиваются» .

## **1.2 Трудовая правосубъектность работодателя физического лица**

Понятие «правосубъектность» хорошо разработано в юридической науке. В общей теории права правосубъектность делится на общую, отраслевую и особую. Общая правосубъектность - это способность лица в рамках данной правовой и политической системы быть субъектом права в целом. Правосубъектность отрасли определяется как способность лица участвовать в правоотношениях в определенной отрасли права. Особая правосубъектность характеризует человека как потенциального обладателя

определенного набора прав и обязанностей. Поэтому сфера его реализации ограничивается рядом правоотношений в рамках конкретной отрасли права.

Вопрос о правосубъектности работодателя физического лица в юридической литературе раскрыт слабо. Как справедливо отмечает В. Лебедев «исследуя трудовую правосубъектность, ученые в основном сводят ее к правосубъектности юридического лица, забывая или сознательно оставляя вне научного поиска трудовую правосубъектность человека, использующего наемный труд в домашнем хозяйстве». По мнению Е. Машуковой «трудовая правосубъектность - это наиболее широкая и одновременно емкая по своему содержанию категория, представляющая собой совокупность основных юридических свойств и качеств субъекта трудового права. Это закреплённая трудовым законодательством за лицом совокупность прав и обязанностей (трудоправовой статус) в сочетании с основанной на законе способностью иметь и осуществлять их (в том числе нести юридическую ответственность)».

С таким утверждением сложно согласиться, так как способность означает потенциальную возможность вступать в правоотношения. Мы поддерживаем мнение Л. Гинцбурга, который определяет трудовую правосубъектность как «явление особого рода, оно предшествует возникновению любых прав и обязанностей и их связи в правоотношении. Правосубъектность предшествует правоотношению не только логически, но и фактически. Приобретают права собственности, вступают в правоотношения, в том числе трудовые, граждане субъекты права. Нужно быть субъектом трудового права, чтобы затем приобрести конкретные трудовые права и стать субъектом трудовых обязанностей». И работник, и работодатель обладают трудовой индивидуальностью, различиями в условиях возникновения и ее пределах. Обобщая предпосылки возникновения правосубъектности работодателя, выделим имущественные и организационные.

Условия собственности на наличие цели, недвижимостью приобретается для реализации. Обособленность собственности - одно из важнейших условий возникновения правосубъектности работодателя. Выполнять обязательства по выполнению условий трудовых отношений. Так, по мнению О. Зайцевой, оплата труда сотрудников является существенным критерием правосубъектности работодателя. Коршунова отмечает, что «отсутствие цели деятельности делает бессмысленным само заключение трудовых договоров, а значит, является препятствием для заключения трудовых договоров». Бойченко заявляет, что «признаком трудовой правосубъектности работодателя должно быть наличие фонда заработной платы, обеспечивающего выплату каждому работнику ежемесячных сумм не ниже прожиточного минимума».

Другие специалисты отмечают регистрацию работодателя в качестве плательщика единого социального налога. Однако на практике возможны случаи нарушения закона, к тому же В. Лебедев обоснованно подмечает, что данный критерий «свидетельствует, по всей вероятности, о правосубъектности лица как субъекта права социального обеспечения или гражданского права». Согласимся с Коршуновой Т. «для возникновения работодателю правосубъектности «необходимо обладать правами и вступить в трудовое правоотношение».

Государство устанавливает дополнительные условия возникновения работодателю правосубъектности для работодателей - физических лиц – достижение определенного возраста, получение специального статуса или лицензии. Вопрос о возрасте был подробно рассмотрен в предыдущем параграфе и сделан вывод о соответствии нормам гражданского законодательства ст. 20 ТК РФ. В связи с этим отметим, что работодателю правосубъектность физического лица может возникнуть одновременно с гражданской.

Существуют случаи, когда возраст работодателя - физического лица может быть повышен, это следует из законов: 9 ФЗ от 31. 2002 г. «Об

адвокатской деятельности и адвокатуры в Российской Федерации» ; 6 Закона РФ от 11. 1992 г. «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» ; 2 Основы законодательства Российской Федерации о нотариате, утв. ВС РФ 11. 1993 г. Возвращаясь к праву несовершеннолетних заключать трудовые договоры, следует отметить разную оценку такого правомочия. Одни авторы поддерживают такую возможность , другие активно возражают. Так, М. Жильцов и Ю. Жильцова верно отмечают «одной из характеристик трудовой правосубъектности является возможность самостоятельно отвечать по обязательствам своим имуществом. Вместе с тем согласно п. 3 ст. 26 ГК РФ несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, в частности, самостоятельно несут имущественную ответственность по сделкам, совершенным ими в соответствии с п. 2 ст. 26 ГК РФ. Но заключение трудового договора между работником и работодателем - физическим лицом не является сделкой, а собственное имущество, на которое может быть обращено взыскание, у подростков, как правило, отсутствует» .

В поддержку этой позиции, дополним, что для возникновения работодательской правосубъектности необходимы условия, которыми несовершеннолетний гражданин не обладает. Согласно ст. 2 ГК РФ предпринимательская деятельность самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. Приобретение статуса индивидуального предпринимателя не предоставляет несовершеннолетнему гражданину свободы действий, так как включаются требования ГК РФ о письменном согласии законных представителей. Несоблюдение этого требования влечет недействительность сделки по ст. 175 ГК РФ. Кроме этого, в прессе делается акцент на использование несовершеннолетних граждан в криминальных схемах: «налоговики обращают внимание на имеющиеся в России случаи вовлечения учащихся средних и высших учебных заведений в создание

фиктивных организаций в качестве номинального руководителя или регистрации их в качестве ИП без намерений осуществлять хозяйственную деятельность». ТК РФ в гл. 42 раскрывает особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет в связи, с чем обращает на себя внимание отсутствие требований безопасности применительно к несовершеннолетним работодателям. Раскрывая еще одно дополнительное условие возникновения правосубъектности работодателя для работодателей - физических лиц, получивших специальный статус или лицензию, обратимся к ст. 20 ТК РФ. Для получения статуса работодателя физическому лицу (за исключением лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи в домашнем хозяйстве) необходимо: зарегистрироваться в качестве ИП и вести бизнес; имеют право заниматься определенным видом деятельности (страхование, частная охрана и т. д., чтобы иметь соответствующий статус (например, статус нотариуса).

Таким образом, как дополнение к общим условиям возникновения у работодателя правосубъектности физического лица закон устанавливает требования к возрасту и особому статусу работодателя - физического лица.

### **1.3 Права и обязанности работодателя - физического лица**

По утверждению Ж.А. Гордеевой «категория правосубъектности относится к числу ключевых, методологических в любой правовой науке. Следовательно, в зависимости от того, насколько верно данная научная категория отражает реальные общественные отношения, настолько успешно она может быть использована в качестве одного из инструментов в познании права и отношений, регулируемых конкретной отраслью»<sup>2</sup>. Обладание правосубъектностью означает возможность лица быть субъектом трудовых прав и обязанностей.

---

<sup>2</sup> Гордеева Ж.А. «Правоспособность» и «Правосубъектность»: к вопросу о содержании и соотношении понятий // Юристы-Правоведь. 2010. № 1. С. 76. С. 76-78.

Правовой статус как совокупность прав и обязанностей, предусмотренных положениями трудового законодательства для работодателей - физических лиц, определен в ст. 22 ТК РФ. Следует отметить, что до принятия современного Трудового кодекса Российской Федерации ни в одном кодификационном законе о труде не оговаривались права и обязанности работодателя отдельной статьей.

Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Общие положения трудового договора определены в разд. III ТК РФ, применительно к работодателям – физическим лицам важное значение имеют положения ст. 303-307 ТК РФ (более подробно об этом см. параграф 2.1).

Работодатель вправе требовать от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации. Он обладает правом поощрять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, а нарушителей трудовой дисциплины привлекать к материальной и дисциплинарной ответственности.

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, вправе: принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции; создавать органы производственной демократии (объединения работодателей, производственные советы).

В основе всех обязательств индивидуальных работодателей лежит обязанность соблюдать российское законодательство. Обязанность предоставить работникам работу, предусмотренную трудовым договором, подчеркивает необходимость заключения трудового договора. Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Федерации» разъяснил, что «исходя из содержания ст. 8 ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и п. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, обеспечение эффективной хозяйственной деятельности и рационального использования собственности Управление, работодатели самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. «Обязанность составления трудового договора возникает при фактическом приеме на работу (ст. 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта, 2004 г.).

Не менее значимой является обязанность по обеспечению работников равной оплаты за труд равной ценности. А.М. Хурматуллина, исследуя, право на труд как конституционную ценность, приходит к выводу, что «соблюдение права на труд выступает также в качестве гарантии достоинства личности»<sup>3</sup>.

Позитивный вклад внесла Т.Ю. Коршунова следующим определением «достойный труд - это труд, осуществляемый свободными индивидами на основании принципа равных возможностей и отсутствия дискриминации в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, за который выплачивается справедливое вознаграждение, позволяющее вести достойную жизнь, сочетая интересы личности и работника»<sup>4</sup>.

На практике часто встречаются случаи при наличии реальных трудовых отношений (согласно ст. 15 ТК РФ) заключения вместо трудовых договоров гражданско-правовых договоров. При заключении такого договора работник лишается социальных и трудовых гарантий, предусмотренных

---

<sup>3</sup> Хурматуллина А.М. Право на труд как конституционная ценность и его обеспечение в субъектах Российской Федерации: монография. 2016. – 136 с. С. 42 [Электронный ресурс]. URL: [https://kpfu.ru/staff\\_files/F1381137206/Monografiya\\_\\_2\\_.pdf](https://kpfu.ru/staff_files/F1381137206/Monografiya__2_.pdf) (дата обращения 03.05.2021)

<sup>4</sup> Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78 - 97.

трудовым законодательством: оплачиваемого отпуска и отпуска по болезни, гарантий при увольнении, сокращения штата. Таким образом, Пленум Верховного Суда РФ в пункте 17 постановления от 29 мая 2018 г. «По требованию судов законы, регулирующие работу работников, работающих на работодателей - физических лиц и работодателей - малых предприятий, которые классифицируются как микропредприятия », предписываются судами с целью адекватной защиты прав и законных интересов работника с целью установления наличия или отсутствия трудовых отношений между работодателем и работником. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) разработала рекомендации по защите трудовых прав граждан.

Согласно положениям статьи 309 ТК РФ работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, обязано вести трудовую книжку на каждого работника. Работодатель, который является физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, с другой стороны, не имеет права записываться в трудовые книжки сотрудников и выдавать трудовые книжки для вновь принятых на работу сотрудников. Документом, подтверждающим стаж работы у такого работодателя, является письменный трудовой договор.

В настоящее время трудовая книжка может не представляться работником при трудоустройстве и не вестись индивидуальным предпринимателем в случае, когда на предыдущем месте работы работник отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме и выбрал представление сведений о трудовой деятельности в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ, ч. 2, 3 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»<sup>5</sup>).

---

<sup>5</sup>Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Российская газета № 286 от 19.12.2019 № 2021. № 41 от 26.02.2021.

Отметим, что с 01 января 2021 г. на лиц, впервые поступающих на работу, трудовая книжка не оформляется.

## **Глава 2. Правовое регулирование трудовых отношений с участием работодателя - физического лица**

### **2.1 Трудовой договор с работодателем - физическим лицом**

Трудовые отношения между работодателем - физическим лицом и его работниками оформляются путем заключения письменного трудового договора. Изобразительное искусство. 303 ТК РФ предъявляет определенное требование к содержанию этого документа - все условия, которые являются существенными для работника и работодателя - физическое лицо должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

В этом случае работодатель - физическое лицо обязано: соблюдать письменную форму договора; уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в форме и размерах, определенных федеральным законом; выдача свидетельств государственного пенсионного страхования лицам, впервые поступающим на работу; взаимодействовать с Пенсионным фондом Российской Федерации по вопросам регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, впервые поступающих на работу, для которых не открыт индивидуальный лицевой счет.

Для работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, устанавливается обязанность зарегистрировать трудовой договор с работником в уведомительном порядке с работником органа местного самоуправления по месту его жительства (по регистрации).

Выполнение этого требования повышает защищенность работника, поскольку трудовой договор является подтверждением периода работы с работодателем. После заключения трудового договора с работником работодатель - физическое лицо обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами.

Определенный период реализация данного требования законодателя на практике оставалась затруднительной: не были обозначены органы местного

самоуправления, не определен порядок предоставления услуги по регистрации и его оценке на соответствие законодательству. Так, Верховный Суд РФ в решении от 1 декабря 2004 г. указал, что в соответствии с ч. 4 ст. 303 ТК РФ регистрация трудовых договоров, заключаемых между работниками и работодателями - физическими лицами, носит уведомительный характер, в связи с чем местное самоуправление обязано в любом случае зарегистрировать трудовой договор.

Анализ нормативно-правовой базы Пермского края выявил недостаточное урегулирование данного вопроса. Так, Постановлением Земского Собрания Куединского района от 30 января 2007 г. «Об утверждении Положения об администрации Куединского района Пермского края» в полномочия Главы района входила организация извещения. оформление трудовых договоров, заключаемых работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями с работниками. Новая редакция данного положения изложена в п. включает договоры и соглашения от имени администрации района.

Информация размещена на сайте органов территориального управления города Перми, в разделе новостей: ведется регистрация трудовых договоров, заключенных работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями с работниками, и фактов прекращения трудовых договоров. в общем отделе администрации Дзержинского района.

В связи с отсутствием регламентации этого вопроса федеральным законодателем весьма желательно выбирать более точные формулировки. «Осуществление регистрации трудовых договоров между работниками и работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями» - такую услугу предоставляет администрация муниципального образования Лысьвенского городского округа. Подать заявку можно лично или через законного представителя.

Документы, необходимые для получения услуги

- заявление установленного образца о проведении регистрации трудового договора (изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор; соглашения о расторжении трудового договора) (приложение А)
- три экземпляра подписанного сторонами трудового договора (изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор; соглашения о расторжении трудового договора) •согласие на обработку персональных данных
- документ, удостоверяющий личность заявителя, иного лица, не являющегося заявителем
- доверенность в простой письменной форме (в случае, если работодатель доверяет регистрацию иному лицу)

Нормативно-правовые акты:

Трудовой кодекс Российской Федерации

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30. Конституция Российской Федерации Осуществление регистрации трудовых договоров между работниками и работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями

«Федеральный закон» об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации О прожиточном минимуме в Российской Федерации

Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования»

Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг

О персональных данных

В соответствии со ст. 304 ТК РФ трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок по соглашению сторон. Заключение срочного трудового

договора не противоречит законодательству и может быть объяснено, например трудовой необходимостью в летний период.

Что касается физических лиц - индивидуальных предпринимателей, то прямо в гл. 48 ТК РФ. Его можно заключить в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ с лицами, поступающими на работу к работодателям - индивидуальным предпринимателям, численность работающих не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек). Режимы труда и отдыха устанавливаются соглашением между работником и работодателем - физическим лицом и в силу ст. 305 ТК РФ не может противоречить закону.

Общие основания прекращения трудового договора определены в ст. 77 ТК РФ. Изобразительное искусство. 307 ТК РФ дополнительно устанавливает: трудовой договор с работником, работающим на работодателя - физического лица, может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным трудовым договором; условия предупреждения и размер выходного пособия определяются трудовым договором и не должны противоречить закону.

## **2.2 Обязанности работодателя - физического лица по охране труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда нанятых работников возлагаются на работодателя, которые, в свою очередь регламентируются ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, в частности для данной категории правоотношений (как минимум):

- обеспечивать безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обеспечивать использование сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты (спецодежды и спецобуви), моющих и дезинфицирующих средств, а также правильность их применения и использования;

- ознакомить работника с соответствующими требованиями по охране труда, условиями труда на каждом рабочем месте (при наличии);
- соблюдение режимов работы и отдыха сотрудников;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим при выполнении работ (оказании услуг), проведение проверки знаний по охране труда (под роспись);
- недопущение к работе лиц, не обученных требованиям охраны труда, а также лиц в состоянии алкогольного опьянения или находящихся под воздействием психотропных средств;
- недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей при наличии противопоказаний, выявленных при медицинском осмотре. В этом случае бремя оплаты такого обследования ложится на работодателя;
- информирование работников об условиях труда и охране труда на рабочих местах, о рисках причинения вреда здоровью и компенсации и средствам индивидуальной защиты, связанных с ними;
- принятие мер по предотвращению несчастных случаев, сохранению жизни и здоровья работников в случае возникновения таких ситуаций, в том числе оказание первой помощи пострадавшим;
- расследование и регистрация несчастных случаев в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им экстренной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти (по предварительному согласованию), уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также

представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий труда и безопасность и расследование несчастных случаев;

- выполнение поручений должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля, а также рассмотрение обращений органов общественного контроля в сроки, установленные Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление сотрудников с требованиями по охране труда;

В процессе управления охраной труда важно, чтобы работодатель учитывал, что он обязан создавать оптимальные условия труда, которые, согласно закону, включают:

- хорошее состояние помещений, строений, машин, устройств и технологического оборудования;

- своевременная доставка технической и другой документации, необходимой для работы;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работ, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и производственной безопасности.

Поэтому работодатель, вне зависимости от своей организационно-правовой формы или правового статуса, обязан: (ст.22 ТК РФ)<sup>6</sup>

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные

---

<sup>6</sup>"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021)ТК РФ Статья 22. Основные права и обязанности работодателя [Электронный ресурс]:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/98b31fb9ec68d01feb5bb66cad3bfa2c9705789](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01feb5bb66cad3bfa2c9705789)

нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

3) обеспечивать работников работой, предусмотренной трудовым договором;

4) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям по охране труда;

5) обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и другими средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

6) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

7) своевременно выполнять поручения федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, иных федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции в установленной сфере деятельности. уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы труда;

8) рассматривать обращения соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих трудовое законодательство, в том числе требований охраны труда, принимать меры по устранению нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органы и представители;

9) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;

10) осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

11) на возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также на возмещение морального вреда в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Федерация;

12) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

13) ознакомление работников до подписания с принятыми локальными нормативными актами, имеющими непосредственное отношение к их профессиональной деятельности. На наш взгляд, право и обязанность работодателя отстранить работника от работы особенно важны для обеспечения безопасности труда и производства.

Работодатель обязан отстранить (не допустить к работе) работника: (ст. 76 ТК РФ)

1) появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшее в установленном порядке обязательное обследование (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работником работы, предусмотренной трудовым договором;

5) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также в иных случаях, предусмотренных законом. Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Кроме того, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в следующих случаях: (ст. 81 ТК РФ)

1) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением при невозможности перевода работника с его письменного согласия на другую работу или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами сертификация;

2) неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если к нему применено дисциплинарное взыскание;

3) единовременное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

а) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) нарушение работником требований по охране труда, установленных комиссией по охране труда или уполномоченной работником по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (производственная авария, авария, катастрофа) или умышленно создало реальную угрозу таких последствий.

Также важно, чтобы индивидуальный работодатель был обязан в соответствии с применимыми законами, соглашениями, местными

нормативными актами и трудовым договором создать условия, необходимые для выполнения работником трудового законодательства.

Кроме того, остается отметить, что не каждый работодатель - физическое лицо не в состоянии построить эффективную модель системы охраны труда с четко определенной последовательностью собственных обязанностей по отношению к работнику. Это может быть связано не только с нежеланием нести дополнительную финансовую нагрузку на безопасность жизни и здоровья работника, но и с некоторой правовой безграмотностью самого работодателя - физического лица.

Поэтому предлагается включить в трудовой договор с работником соответствующий дополнительный раздел, перед которым стороны данных трудовых правоотношений удостоверяют друг друга о своих взаимных обязательствах по соблюдению норм охраны труда при выполнении трудовых функций.

### **2.3 Разрешение индивидуальных трудовых споров, не урегулированных работником и работодателем - физическим лицом**

Согласно ст. 308 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде. В п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_299109/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/) (дата обращения 15.06.2021)

Учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности досудебного порядка разрешения индивидуального трудового спора, работник, работающий у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе обратиться за разрешением такого спора непосредственно в суд.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде, не означает установление обязательного досудебного порядка урегулирования такого спора.

Также, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29. 2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» содержит разъяснения о применении норм ТК РФ, регулирующих труд работников, работающих: - у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями; - у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями; - работодателей - субъектов малого предпринимательства. Указанные отношения регулируются, в частности: - гл. 48 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц» - гл. 48 п. 1 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Пермский краевой суд в соответствии с планом работы суда на первое полугодие 2019 года проанализировал судебную практику по обращению районных (городских) судов Пермского края при рассмотрении дел

законодательства, регулирующего работу работающих сотрудников. для работодателей - физических лиц и малого бизнеса. Для обобщения дела данной категории за 2018 год выборочно запрашивались из районных (городских) судов Пермского края. Анализ судебной статистики показывает, что дела по спорам, связанным с применением норм законодательства, регулирующего труд работников, работающих на работодателей - физических лиц и субъектов малого бизнеса, рассматриваются судами города и области в небольшом количестве. При этом значительная часть дел из этой категории - дела по спорам об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате. Наименьшее количество - дела по спорам, связанным с незаконным увольнением работника, взысканием материального ущерба, причиненного работником работодателю.

В 2018 году районные суды рассмотрели следующие дела изучаемой категории: - споры, связанные с реализацией трудовых прав работников, нанятых работодателями - физическими лицами, зарегистрированными в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее - индивидуальные предприниматели); - споры, связанные с реализацией трудовых прав работников малых предприятий, отнесенных к микропредприятиям. В данной категории дел, как правило, сотрудники - физические лица или прокуроры защищают свои интересы, и к ним предъявляются следующие требования: - о взыскании невыплаченного выходного пособия при увольнении; - по сбору заработной платы; - об установлении факта трудовых отношений и взыскания заработной платы; - о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы.

Правовое регулирование труда и непосредственно связанных с ним отношений осуществляется с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской

Федерации. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех сотрудников, а также предотвращение дискриминации в сфере труда. Наряду с этим нормы трудового законодательства также направлены на защиту интересов работодателя, на обеспечение оптимального баланса интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Именно задачи соблюдения принципа равноправия при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и обеспечения защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в трудовом законодательстве наряду с общими нормами права, что специальные правила, регулирующие работу определенных категорий работников, применяются ко всем работникам.

Как указывалось ранее, особенности работы сотрудников, нанимаемых работодателями - физическими лицами, устанавливаются гл. 48 ТК РФ, гл. 48 п. 1 ТК РФ определены особенности работы лиц, работающих на работодателей - субъектов малого бизнеса (в том числе работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям. При этом работа лиц, работающих на индивидуальных предпринимателей, регулируется с учетом норм гл. 48 п. 1 ТК РФ при условии соответствия индивидуального предпринимателя критериям микропредприятия, установленным Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства» в Российской Федерации ». Все работодатели – и физические, и юридические лица обладают равными правами и обязанностями (ст. 2, 20, 22 ТК РФ).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ в части предоставления гарантий сокращаемым работникам, работодатели – индивидуальные предприниматели и работодатели – организации имеют разные права и обязанности. Различное законодательное регулирование труда работников,

работающих на работодателей-предпринимателей и работающих на работодателей-организации, не свидетельствует о нарушении равноправия уволенных работников, так как это различие обусловлено спецификой организации хозяйственной деятельности. индивидуальные предприниматели.

Индивидуальный предприниматель - физическое лицо, его имущество не дифференцируется на движимое и используемое в предпринимательской деятельности (п.4 мотивационной части Постановления Конституционного Суда РФ от 17 декабря 1996 г. № 20. -П). Широкое толкование ТК РФ в ситуации с увольнением сотрудников в связи с прекращением предпринимательской деятельности недопустимо, поскольку гарантии одних лиц будут предоставлены в ущерб имущественным интересам других лиц (работодатели - индивидуальные предприниматели).

Из положений действующего трудового законодательства следует, что работникам индивидуальных предпринимателей ТК РФ не предоставляет гарантий в виде нераспределенной средней заработной платы за период работы по найму (ч. 1 ст. 178 и ст. 318 ТК РФ), поскольку данная норма относится к организациям-работодателям.

Особенности регулирования труда работников, работающих на работодателей - физических лиц, регулируются гл. 48 ТК РФ, в частности ст. 307 ТК РФ, согласно которому случаи и размеры выходного пособия и иных компенсационных выплат работникам, работающим на работодателя - физического лица, выплачиваемых при расторжении трудового договора, определяются трудовым договором.

Таким образом, работник, уволенный индивидуальным предпринимателем в связи с прекращением его предпринимательской деятельности, не может претендовать на сохранение средней заработной платы за период работы, если при заключении трудового договора между индивидуальным предпринимателем и работником имеется соглашение. не достигнута по поддержанию средней заработной платы за период работы.

В судебной практике преобладающее количество случаев фиксируется, когда работодатель - физическое лицо с работником не заключало трудовой договор, делая запись в трудовой книжке, не выплачивало работнику заработную плату при увольнении.

Как правило, суды признают требования работников о взыскании невыплаченной заработной платы обоснованными. Письменные доказательства принимаются судами в качестве доказательств, подтверждающих размер заработной платы, выплаченной работодателем работнику.

Пример: Итак, Б. подал иск против ИП А. о взыскании задолженности по заработной плате в обоснование иска указал, что с 1 апреля 2017 г. по 30 декабря 2017 г. он работал на ответчика механизатором. Ответчик обязался выплачивать истцу заработную плату в размере 35 тысяч рублей в месяц, но зарплату не выплачивал.

Суд, разрешая претензии Б., установил, что Б. в течение спорного периода времени работал на ответчика, выполнял трудовую функцию без оформления трудового договора, однако с внесением записи о трудовой деятельности в трудовую книжку. В подтверждение сведений о размере заработной платы истца была представлена справка ответчика о размере заработной платы 8 тысяч рублей.

Изобразительное искусство. 22 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя выплатить в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудового распорядка. контракты.

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

Установив нарушение работодателем прав истца на оплату его труда, в отсутствие иных доказательств размера заработной платы суд частично

удовлетворил требования истца о взыскании с ответчика заработной платы в его пользу (Кунгурский районный суд Пермского края, дело № 2-1506 / 2017). Решение суда в апелляционную инстанцию областного суда не обжаловано.

В целом анализ судебной практики показал, что суды города Перми и Пермского края правильно применяют положения законодательства, регулирующие работу лиц, работающих на работодателей физических лиц и малых предприятий, отнесенных к микропредприятиям.

## **Глава 3. Актуальные направления совершенствования трудовых отношений с участием работодателя - физического лица**

### **3.1 Проблемные вопросы регулирования труда с участием работодателя - физического лица**

В рамках выделим основные проблемные вопросы, возникающие у физического лица- работодателя и работника, которые состоят в следующем:

1) предоставления отпуска работодателями - физическими лицами и возможные нарушения документального оформления в случае, когда работодатель является физическим лицом.

Гарантированное Конституцией России преимущество каждого, функционирующего после трудящемся договору, на ежегодный спонсируемый декрет зафиксировано в гл. 19 тк. Положения ч. 2 ст. 114 ТК РФ, без разделения по категориям работодателей, гарантирует каждому работнику право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Отсюда можно сделать вывод, что право на предоставление и использование ежегодного оплачиваемого отпуска в равной степени распространяется на лиц, которые являются работниками работодателей - физических лиц.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, на неполный рабочий день, на сезонную работу, работа у работодателя - физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности трудовой деятельности. правовое регулирование труда указанной категории работников. Но, как показывает практика, выбранная группа работников является наиболее проблемной с точки зрения реализации перечисленных прав. Причины такой ситуации изначально кроются не в трудовом законодательстве, а в правовом вакууме работников по трудовым договорам и в злоупотреблении этим вакуумом самими работодателями - физическими лицами.

1) заключение индивидуальным работодателем вместо трудовых договоров гражданско-правовых договоров.

Заклучение договоров подряда или оказания услуг с физическими лицами не запрещено действующим законодательством Российской Федерации. По этой причине в последние годы во избежание регистрации трудовых отношений многие работодатели стали злоупотреблять заключением гражданско-правового договора вместо трудового. Это сделано в первую очередь из-за их желания снизить налоги и другие обязательные платежи, избежать бумажной волокиты при приеме на работу и увольнении, а также минимизировать затраты на реализацию социальных гарантий.

Однако в реальности бывают случаи, когда заключение гражданско-правовых договоров возможно без риска для работодателя любого статуса. Предположим, что возникла острая необходимость в проведении работы, не связанной с выполнением основной деятельности работодателя, которую предполагается принять на работу одному или нескольким сотрудникам. Например, нужно было срочно сделать косметический ремонт в офисе или выполнить проектные работы, либо нужна помощь в транспортировке, переезде, доставке материалов и т. Д. Следовательно, если необходимость в выполнении каких-либо работ (оказании услуги) отпадает не носить регулярный (постоянный) и длительный характер, на полностью законных основаниях (без риска негативных последствий) возможно заключение гражданско-правового договора.

Здесь следует отметить разницу между этими типами контрактов. Отношения, возникающие из договоров гражданского характера, регулируются в первую очередь нормами Гражданского кодекса Российской Федерации. Итак, гл. 39 ГК РФ регулирует отношения, возникающие в сфере платных услуг, нормы которых распространяются на договоры об оказании услуг связи, медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных услуг, обучающих услуг, туристических услуг и иные, за исключением услуг, оказываемых по договорам, предусмотренным отдельными главами Гражданского кодекса Российской Федерации (п. 2 ст. 779 Гражданского кодекса Российской Федерации). В свою очередь,

отношения, возникающие из трудовых отношений, регулируются ст. 57 ТК РФ, где прямо указываются обязательные условия трудового договора (место работы, должность, права и обязанности сторон такого договора, конкретный вид порученной работы, дата начала труда, условия оплаты труда (заработная плата, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим труда и отдыха, условия обязательного социального страхования гражданина и др.). В этом случае работодатель как более сильная сторона правоотношений, нуждаясь в определенных экономических послаблениях и пользуясь правовой безграмотностью физического лица, вынуждает его заключить другой договор вместо трудового. Сам работник, не дав отчет о неблагоприятных последствиях заключения гражданско-правового договора, идет навстречу такому работодателю. Следует отметить, что бывают случаи, когда стороны таких отношений сознательно вступают в сговор, чтобы избежать налогового бремени, понимая при этом все последствия такой сделки. Вознаграждение по таким правоотношениям в народе называется «серой заработной платой», и негативное влияние оказывает не только наемный работник, но и государство.

3) выплаты гарантий и компенсаций работнику работодателями - физическими лицами в связи с прекращением предпринимательской деятельности. Гл. 27 ТК РФ установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Таким образом, выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение его среднего заработка за период его работы в связи с увольнением по пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гарантируются законом только в случае увольнения работника из организации. Для сотрудников, работающих на физических лиц, в том числе на индивидуальных предпринимателей, данная гарантия ТК РФ не предусмотрена. Согласно ч. 3 ст. 31 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» органы занятости обязаны назначать пособия по безработице гражданам, уволенным работодателями - индивидуальными предпринимателями.

### **3.2 Правовая грамотность физических лиц в сфере трудового законодательства в работе органов социальной защиты населения на примере Лысьвенского городского округа**

По данным официального сайта Министерство социального развития Пермского края действуют проекты, способствующие повышению компетентности в разных сферах. Так, реализуются полезные для населения проекты «Финансовая грамотность», «Компьютерная грамотность для пенсионеров», «Социальная грамотность». Полагаю, что необходим проект «Правовая грамотность в сфере трудового законодательства», направленный на укрепление знаний своих прав и обязанностей в трудовой сфере.

Целевая аудитория проекта – физические лица, особенно женщины, молодежь и люди пенсионного и предпенсионного возраста, т.к. многие из них не готовы идти на прямой конфликт, предпочитая претерпевать последствия нарушения своих прав. Проект может быть реализован в формате вебинаров и размещен на сайте Министерства. В процессе прохождения преддипломной практики в Территориальном управлении Министерства социального развития Пермского края по Лысьвенскому городскому округу наши рекомендации были размещены на информационных стендах (Приложение 1, 2).

Обосновывая социальную значимость проекта, следует отметить, что Пермстат в начале 2019 года (до начала массовой пандемии) сообщил, что реальные располагаемые доходы жителей региона во второй половине 2019 года снизились на 0,9% в годовом исчислении. И хотя реальная заработная плата в Пермском крае выросла почти на 4,6%, но только номинально. Реальные денежные доходы на душу населения с поправкой даже на очень умеренные официальные индексы инфляции снизились на 7,6% по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

В таких условиях сотрудники организаций всех форм собственности стараются сохранить свои рабочие места, очень осторожно переходят на

смену места работы и, что самое печальное, не хотят активно отстаивать свои права.

По данным Государственной инспекции труда Пермского края, за 6 месяцев прошлого года государственными инспекторами труда выявлено 2389 нарушений трудового законодательства Российской Федерации, из них: 967 нарушений, связанных с выплатой заработной платы, 388 нарушений охраны труда и 157 нарушений по категории ненадлежащего оформления трудовых отношений с работниками. Кроме того, за истекший период в Государственную инспекцию по Пермскому краю поступило 1832 обращения от граждан, что показало рост по сравнению с аналогичным периодом 2018 года на 12%.

Аналогичную статистику обращений имеет Пермское региональное отделение Ассоциации юристов России. Так, в первом полугодии 2019 года в Ассоциацию за помощью в восстановлении и защите трудовых прав обратилось 448 человек (в первом полугодии 2018 года - 296), то есть потребность в помощи растет. В то же время такие граждане не всегда готовы обращаться в государственную инспекцию труда из-за опасений потерять работу в связи с конфликтами с работодателем. Получается ситуация, когда человеку требуется дополнительная юридическая поддержка со стороны независимого юриста, который может не только помочь советом, но и подготовить сотрудника к более активной защите собственных прав. Скрытый характер нарушений прав работников, их банальная правовая безграмотность, которая по-прежнему высока, делает проект актуальным.

### **3.3.Тенденции и перспективы развития малого предпринимательства в Российской Федерации и ее субъектах**

Малый и средний бизнес - это неотъемлемая часть современной конкурентной рыночной экономики, без которой национальная экономика не может развиваться устойчиво. Малый бизнес - один из необходимых ресурсов социально-экономических преобразований в стране, а также важный фактор политической стабильности в обществе.

Сегодня проблемы развития среднего и малого бизнеса по-прежнему чаще всего обсуждаются по следующим направлениям:

- развитие инфраструктуры поддержки;
- финансовой, имущественной, информационной и консультационной поддержки;
- снижения процедур давления органов власти;
- развития конкурентоспособных и эффективных производств.

В частности, проблемы, которые, по мнению малого бизнеса, ограничивают их инвестиционную деятельность (отсутствие собственных средств, неопределенность экономической ситуации в стране, высокий процент коммерческих кредитов, недостаточный спрос на продукцию и т. Д.). Основными целями инвестирования в основной капитал малого бизнеса в «предпандемический» год (от общего количества организаций) были следующие (замена изношенных машин и оборудования - 17%; автоматизация и механизация существующего производственного процесса - 12%; увеличение производственных мощностей с расширением ассортимента продукции - 12%; увеличение производственных мощностей при неизменном ассортименте продукции - 11% и др.).

Заключительная установка исключительно ежеминутно рассматривается в данный момент в контексте воздействия макроэкономических тенденций, увеличения производительности употребления экономных лекарств в масштабах Проекта усилий Правительства Русской Федерации, командированного на обеспечение

устойчивой социально-экономической жизни. -экономическое формирование России в 2019 и последующие годы, а да создание экспортно-ориентированных предприятий в масштабах программ их портозамещения и др.

Малые и средние предприятия - важная отрасль экономики. Исследования зарубежных экспертов показывают, что роль малого бизнеса важна не только количественно, но и функционально, в зависимости от задач, которые они решают в экономике.

Роль малого бизнеса определяют классические задачи:

- Компенсация колебаний экономической ситуации за счет баланса спроса и предложения, развитие здоровой конкурентной среды для экономики, создание системы значимых мотивационных стимулов для более широкого использования знаний, энергии и упорного труда населения, что в свою очередь ведет к более активному развитию и использованию имеющихся материальных, человеческих, организационных и технологических ресурсов;

- Создание новых рабочих мест, образование основного социального класса - среднего класса;

- Развитие инновационного потенциала экономики, внедрение новых форм организации, производства, продаж и финансирования.

В кратком описании «предпринимательства» в определении зарубежных авторов, таких как Ж.-Б. Сей и А. Смит, понимаются «естественные» и спонтанные действия по производству и распределению товаров при наличии рабочей силы и сырья. Иностранные экономисты, такие как Ф.А.Уокер (США), А. Маршалл (Англия) и Р. Мангольд (Германия), проводят различие между такими понятиями, как капиталисты (собственники) и предприниматели. Дж. Шумпетер, вводя понятие адаптивного поведения, подчеркнул основные характеристики отсутствия идентичности между этими понятиями. Гордон Р., Шакл Дж. Л., Махлуп Ф., Людвиг фон Мизес дополняют понятие «предпринимательство» личными

качествами самого предпринимателя, его поведением в условиях неопределенности и т. Д.

Проблемы развития малого бизнеса в Российской Федерации отражены в работах российских исследователей: О.Ю. Акимова, Т.А.Алимова, В.Ш. Каганова, Г. Клейнер, Э. Корниенко, А. Орлова, Н. Тихонова, А.Ю. Чепуренко и другие ученые.

Однако остаются дискуссионными вопросы стимулирования его развития, а также создания малых инновационных производств. С одной стороны, известные и эффективные меры стимулирования, такие как субсидии и гранты для малого бизнеса, стали проблематичными. Опыт 2012-2018 годов показал, что многие малые предприятия были вынуждены возвращать государственные субсидии из-за несоблюдения вышеупомянутых условий резервирования, что повлекло за собой дополнительные расходы и потерю времени для малого бизнеса.

Развитие малого бизнеса в РФ, и особенно в Пермском крае, отражает динамику показателей (количество малых предприятий (тыс.); Среднесписочная численность сотрудников (тыс. Человек); оборот малых предприятий (млрд руб.)) . более восьми лет, которые характеризуются усилением влияния внешних ресурсов на национальную экономику Российской Федерации, мировым финансовым кризисом 2008-2009 гг., ростом (без 2009-2011 гг.).

За отчетный период были отмечены следующие положительные тенденции:

- количество малых предприятий увеличилось в 2,03 раза с 1 032 800 до 2 103 800;
- среднесписочная численность сотрудников увеличилась на 36,8% с 8582,8 тыс. руб. человек. до 11744,2 тыс. руб. человек;
- оборот малых предприятий по всем видам экономической деятельности увеличился в 2,2 раза;
- незначительно изменилась структура оборота малого бизнеса;

- снижается доля в оптовом обороте (с 72,1% до 58,3% от общего оборота).

Макроэкономические условия в целом сформировали стабильные и неблагоприятные условия для развития индивидуального предпринимательства с 2009 года, что привело к его значительному сокращению в 2009-2010 годах. В частности, значительный рост стоимости страховых премий, уплаченных во внебюджетные фонды в 2013 году, вызвал существенное сокращение значительного количества индивидуальных предпринимателей.

Тенденция к закрытию деятельности индивидуального предпринимателя сохранила свои тенденции в «предпандемии» 2019 года. Однако, в то же время, следует отметить, что в динамике развития есть положительные моменты.

Таким образом, получается замкнутый круг проблем, разорвать который годами невозможно из-за отсутствия финансового и человеческого долгосрочного характера. Точнее, у предпринимателей в лучшем случае хватает средств на модернизацию оборудования, а не на внедрение инноваций и новых производственных технологий.

Ключевой задачей реализации инновационной политики является разработка финансового механизма, способствующего внедрению инноваций. Центральное место в решении этой проблемы принадлежит государству, роль которого не может ограничиваться только отдельными инструментами макрорегулирования, налоговой политики, бюджетного финансирования или софинансирования инновационных проектов. Нам нужна стратегия инновационного развития, основанная на системе финансово-экономических механизмов, способных вызвать мультипликативный инновационный эффект на национальном уровне.

Подводя итоги, следует отметить, что во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной экономической политике государства» главы субъектов Российской

Федерации Федерации необходимо: приложить максимум усилий для создания эффективной инновационной инфраструктуры в своих регионах, что опять же, не исключает влияния государства через разработку конкретных правовых актов на эффективную реализацию запланированного инновационного развития.

## Заключение

Таким образом, проведенное в данной диссертации исследование правового регулирования и практики использования труда сотрудников, которые установили рабочие отношения с работодателями - отдельными лицами, можно резюмировать, сделать следующие общие выводы:

### Выводы к главе 1

1) В зависимости от правового статуса индивидуальных работодателей Трудовой кодекс делит их на две группы: физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей (или имеющие лицензию на занятие профессиональной деятельностью), и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и привлекающие работников для помощи по ведению домашнего хозяйства. Возраст, с которого гражданин может быть работодателем - 18 лет. Как правило, с этого возраста согласно ст. 21 ГК РФ наступает полная правоспособность, но есть исключения.

2) Вопрос о правосубъектности работодателя физического лица слабо освещен в юридической литературе. И работник, и работодатель обладают трудовой индивидуальностью, различиями в условиях возникновения и ее пределах. Условия собственности - это наличие бизнес-целей, для реализации которых приобретается недвижимость. Обсуждение второй группы условий возникновения трудовой личности, организационных условий. Государство устанавливает дополнительные условия возникновения правосубъектности работодателя для работодателей - физических лиц - по достижении определенного возраста, получении особого статуса или лицензии.

3) Правовой статус как совокупность прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством для работодателей - физических лиц, определен в ст. 22 ТК РФ. Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Общие положения трудового

договора определены в разд. III ТК РФ, в отношении работодателей - физических лиц, положения ст. Изобразительное искусство. 303-307 ТК РФ. В основе всех обязательств работодателей - физических лиц лежит обязанность соблюдать российское законодательство. Обязанность предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором, подчеркивает необходимость заключения трудового договора. В силу положений ст. 309 ТК РФ, работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, обязано вести трудовую книжку на каждого работника. И наоборот, работодатель, который является физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не имеет права делать записи в трудовых книжках сотрудников и составлять трудовые книжки для сотрудников, которые принимаются на работу впервые.

#### Выводы по главе 2

1) Трудовые отношения между работодателем - физическим лицом и его работниками оформляются путем заключения письменного трудового договора. Услугу «Оформление трудовых договоров между работниками и работодателями - лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями» оказывает администрация муниципального образования Лысьвенский городской округ. Вы можете подать заявку лично или через законного представителя.

2) Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда наемных работников возлагаются на работодателя, что, в свою очередь, регулируется ст. 212 ТК РФ, в частности для данной категории правоотношений. За невыполнение этих обязательств работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3) В соответствии со ст. 308 ТК РФ индивидуальные трудовые споры, не разрешенные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде самостоятельно. Суды также должны учитывать то, что предусмотрено ст. 308 ТК РФ, норма о том, что индивидуальные трудовые споры, не решаемые

самостоятельно работником и работодателем - лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде, не предполагает установления обязательной подготовительной процедуры. разрешить такой спор.

Выводы к главе 3.

1) Рассмотрев три основные проблемы, возникающие из правоотношений между работниками и работодателями - физическими лицами, можно сделать определенные выводы: - Представляется необходимым повысить эффективность независимого профсоюзного (в том числе консалтингового) контроля за соблюдением законодательства о трудовом договоре, привлечь к ответственности руководителей, которые его нарушают. Целесообразно предусмотреть в планах работы профсоюзных органов всех уровней адресную проверку по данному вопросу с принятием соответствующих мер, вплоть до обращения в прокуратуру и суд; - Повышение правовой грамотности граждан вне зависимости от предполагаемой стороны будущих правоотношений. Такая деятельность может осуществляться в социальных учреждениях (отделах социальной защиты населения, центрах помощи в трудоустройстве граждан, центрах социальной адаптации граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации).

2) Главной задачей реализации инноваторской политики является разработка денежного механизма, который способствует внедрению нововведений. Центральное место в решении этой трудности принадлежит государству, роль которого не может ограничиваться лишь некоторыми инструментами макрорегулирования, политики в сфере налогообложения, экономного выделения финансовых средств либо совместного финансирования инноваторских проектов.

Нам необходима политика инноваторского формирования, базирующаяся в концепции финансово-инновационных элементов, способных спровоцировать мультипликативный инноваторский результат в государственном масштабе.

Данное осуществимо только лишь рядом действенным применением результативных элементов перевода денежных средств в сверттехнологичные области экономики, в этом части в небольшой а также обычный дело.

3) Эксплуатационное а также действенное регулирование вкладывательной а также инноваторской работой в субъектах Русской Федерации дает благоприятный общественно-финансовый результат с целью государства в полном, в этом части привлечение немалого числа жителей в небольшой дело, равно как с края нанимателей а также с края работников, формируя всегда требуемые обстоятельства с целью увеличения вкладывательной привлекательности, формирования инноваторских производств, формирования конкурентоспособных кластеров (экспортно-направленный импортозамещающий совокупность района) а также даст возможность завлечь вложения в экономику .

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

### *Основная литература:*

1. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве // Трудовое право, 2009, № 1
2. Васина Н.В. Некоторые проблемы правосубъектности работодателя // Российское правоведение: Трибуна молодого ученого: Сборник статей. - Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та, 2009, Вып. 9. - С. 111-112
3. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.
4. Машукова Е.М. Содержание трудовой правосубъектности работодателя - физического лица // Правовая политика и правовая жизнь. - М., Саратов, 2010, № 3. - С. 81-85
5. Романовская О.В. Правосубъектность объединений работодателей в Российской Федерации // Административное право, 2009, № 3.
6. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2008. 224 с.
7. Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц // Трудовое право. 2010. № 3. С. 35 - 41.
8. Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. 2011. № 1. С. 53 - 59.
9. Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249 - 1253.

10. Белоногов А.В., Стаценко Д.А. О некоторых вопросах правосубъектности работодателя - физического лица // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 10. С. 99-101.

11. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.

12. Машукова Е.М. Правосубъектность физических лиц как работодателей: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. -27 с.

13. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 186.

14. Гордеева Ж.А. «Правоспособность» и «Правосубъектность»: к вопросу о содержании и соотношении понятий // Юристы-Правоведы. 2010. № 1. С. 76. С. 76-78.

***Тезисы докладов, материалы конференций:***

1. Иголкина Е.В. Правосубъектность работодателей - физических лиц: теория и практика // Молодежь XXI века: шаг в будущее. Материалы VIII регионального межвузовской научно-практической конференции, 17-18 мая 2007 г., Благовещенск: В 4-х частях. - М.: Изд-во СГУ, 2007, Ч. 4. - С. 98-100

2. Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права, 2009, № 12.

3. Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права, № 12, декабрь 2009

4. Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права. - М.: Норма, 2009, № 12. - С. 38-48

### ***Нормативные документы:***

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021)
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ
3. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 года).
4. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 N 134-ФЗ (последняя редакция)
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) ТК РФ Статья 22. Основные права и обязанности работодателя
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»
7. Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция)
8. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 08.12.2020) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 2020. № 50 (ч.III). Ст. 8059.
9. Приказ Министерства социального развития Пермского края от 06.07.2011 N СЭД-33-01-02-133 (ред. от 15.06.2016) «Об утверждении Административного регламента по предоставлению государственной услуги по выдаче уведомления законным представителям о возможности объявления несовершеннолетнего полностью дееспособным

(эмансипированным)» // Бюллетень законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края. 2011. № 28 от 18.07.2011; 2016. № 26 от 04.07.2016.

10. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102; 2021. № 2020. № 31 (ч. I). Ст. 5027.

11. Закон РФ от 11.03.1992 N 2487-1 (ред. от 27.12.2019) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Российская газета № 100 от 30.04.1992; № 296 от 31.12.2019.

12. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате (утв. ВС РФ 11.02.1993 № 4462-1) (ред. от 30.12.2020) // Российская газета № 49 от 13.03.1993; № 2 от 12.01.2021.

13. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Российская газета № 286 от 19.12.2019 № 2021. № 41 от 26.02.2021.

### ***Электронные ресурсы:***

1. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 1 декабря 2004 г. N 89-Г04-12 URL: <https://lawpravo.ru/pract/Opredelenie-VS-RF-N-89-G04-12-ot-1-dekabrya-2004-g/>

2. Навигатор по государственным сайтам Санкт-Петербурга  
URL: <https://gu.spb.ru/188283/traditional/#group-docs>

3. Сайт территориальных органов администрации города Перми  
URL: [http://raion.gorodperm.ru/arkhiv\\_novostej/2020/02/12/55712/#:~:text](http://raion.gorodperm.ru/arkhiv_novostej/2020/02/12/55712/#:~:text)

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ ).

URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/)

5. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)

6. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.06.2021)

URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)

7. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) ТК РФ

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/)

8. Хурматуллина А.М. Право на труд как конституционная ценность и его обеспечение в субъектах Российской Федерации: монография. 2016. – 136 с. С. 42

URL: [https://kpfu.ru/staff\\_files/F1381137206/Monografiya\\_\\_2\\_.pdf](https://kpfu.ru/staff_files/F1381137206/Monografiya__2_.pdf)

9. Приказ Роструда от 19.04.2016 № 130 «О мерах по повышению эффективности деятельности территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по обеспечению погашения и ликвидации задолженности по оплате труда» (вместе с «Базовыми принципами организации работы по задолженности по заработной плате (оплате труда работников)») // СПС Консультант плюс Приказ Роструда от 19.06.2019 № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»; URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202006010043>