**Трудовые отношения**

Каждая организация и индивидуальный предприниматель в процессе осуществления своей деятельности обязаны соблюдать трудовое законодательство.

В качестве работодателя в трудовых отношениях с работником может выступать юридическое лицо (организация), либо физическое лицо. Если с определением работодателя - юридического лица не возникает особых вопросов, то на установлении правомочности физических лиц выступать в качестве работодателя следует остановиться подробнее.

Индивидуальный предприниматель по своим возможностям в хозяйственных отношениях во многом приближен к юридическим лицам. Соответственно, и ТК РФ в трудовых правоотношениях, как правило, устанавливает в отношении индивидуальных предпринимателей те же правила, что и в отношении организаций.

Как правило, индивидуальный предприниматель не может осуществлять предпринимательскую деятельность только своими силами - ему приходится прибегать к помощи наемных работников.

Работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем или организацией, обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, на это указывает [ст. 66](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=89910;fld=134;dst=414) ТК РФ.

Работодатель обязан производить наемным работникам все предусмотренные законодательством платежи: выплачивать своевременно заработную плату, отпускные, оплачивать листки нетрудоспособности и т.д. Кроме этого работодатель обязан поставить впервые принятого работника на учет в Пенсионный Фонд Российской Федерации в течение 30 дней с даты заключения с ним трудового договора. Обязательным является и постановка работника на учет в Фонде социального страхования РФ в течение 10 дней с момента заключения трудового договора и уплата работодателем страховых взносов на работника.

Правовое регулирование трудовых отношений с участием индивидуальных предпринимателей осуществляется ТК РФ: в частности, гл.48 ТК РФ закрепляет особенности регулирования труда работников, работающих у индивидуальных предпринимателей. Также существует множество подзаконных актов, разъясняющих и дополняющих нормы ТК РФ и для индивидуального предпринимателя и для юридического лица.

Индивидуальному предпринимателю не запрещено одновременно совмещать предпринимательскую деятельность и выступать в качестве наемного работника у другого работодателя.

С целью проведения контроля за соблюдением норм трудового законодательства существуют государственные органы, а именно инспекции по труду, где инспекторы труда могут проверить любое предприятие, причем индивидуальные предприниматели не являются исключением. За нарушение трудового законодательства индивидуальный предприниматель может привлекаться к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами, на это указывает [ст. 419](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=89910;fld=134;dst=1431) ТК РФ.

Поскольку индивидуальный предприниматель законодательно отнесен к категории работодателей, а не работников, то у него нет никаких оснований вести трудовую книжку на себя самого.