**Какие гарантии предусмотрены для работника в случае прекращения деятельности его работодателя – индивидуального предпринимателя?**

Трудовым кодексом Российской Федерации установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем – физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей – организаций. Прекращение трудового договора для работников, работающих у работодателей – физических лиц, урегулировано специальной нормой – статьей 307 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащей правило о том, что сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемого при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателей – физических лиц, могут быть определены трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем – физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем. Таким образом, работодатель – индивидуальный предприниматель, увольняющий работников в связи с прекращением предпринимательской деятельности, обязан выплатить работнику выходное пособие, иные компенсационные выплаты, в том числе средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником.