**Разъясняем особенности регулирования трудовых отношений работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям**

Особенности регулирования трудовых отношений работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, установлены главами 48 и 48.1 Трудового кодекса РФ.

Так, к примеру, в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все [условия](consultantplus://offline/ref=9261D84D9B6D7CBBF020E74EFCCCAB5C01D29065C51A21570047202FBC00FA339E1DA0DAF652276E2D3B3DA6014A933D50043C360FBCs1M), существенные для работника и для работодателя.

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, а также работодателем - субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям /численность работников которых не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек/, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

При этом заключение срочного трудового договора является обоснованным в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D8A4514EA509339429A5B9C11F2A1BA8FC6880B9CC1473E80D36101A49EA387291A0DDCF9E4744E3C1B1E07171vE52M) Российской Федерации или иными федеральными законами ([часть вторая статьи 58](consultantplus://offline/ref=D8A4514EA509339429A5B9C11F2A1BA8FC6880B9CC1473E80D36101A49EA387283A085C19A4051B690EBB77C72E92620DEFC976888vB5BM), [статья 59](consultantplus://offline/ref=D8A4514EA509339429A5B9C11F2A1BA8FC6880B9CC1473E80D36101A49EA387283A085C19A4C51B690EBB77C72E92620DEFC976888vB5BM) ТК РФ).

Следует отметить, что по смыслу взаимосвязанных положений [части первой статьи 74](consultantplus://offline/ref=37579C62C0F54659137A3041D238379A206715623D738256FBF741F9CAC4725213DFB818B61267C353EE59C239C3AE7D9101ED202EqA7EM) и [статьи 306](consultantplus://offline/ref=37579C62C0F54659137A3041D238379A206715623D738256FBF741F9CAC4725213DFB81DB218659C56FB489A36C3B262901FF1222FA6qB7DM) ТК РФ работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять в одностороннем порядке определенные сторонами условия трудового договора, в частности: систему и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, только при наличии причин, связанных с изменением организационных и технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

Однако для изменения в одностороннем порядке установленных сторонами условий трудового договора работодателем - физическим лицом, не имеющим статуса ИП, не требуется такого обоснования. Для изменения определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме обязан предупредить работника не менее чем за 14 календарных дней.

Помощник прокурора Таловского района А.С. Мельников