**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, 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 Российской Федерации или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, статья 59 ТК РФ).

Следует отметить, что по смыслу взаимосвязанных положений части первой статьи 74 и статьи 306 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