

В соответствии с ТК РФ, трудовые договоры (контракты) могут заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет;
- время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Таким образом, трудовое законодательство конкретно не устанавливает минимального срока действия трудового договора (контракта).

Исходя из положений ст. 39 КЗоТ о трудовых книжках (трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих на предприятии свыше пяти дней), можно предположить, что именно пятидневный срок является минимальным для трудового договора.

Трудовая книжка является основным документом, который подтверждает Ваш трудовой стаж. Хотелось бы обратить Ваше внимание на то, что в настоящее время **индивидуальные предприятия без образования юридического лица** не могут вести трудовые книжки лиц, работающих у них. В этом случае Ваш трудовой стаж подтверждается трудовым договором (контрактом).

Невыбрасывайте его!

Помните, что трудовая книжка должна быть заполнена в течение семи дней со дня приема на работу (причем днем приема является день фактического начала выполнения трудовых обязанностей).

В трудовую книжку вносятся основные сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и наградениях за успехи в работе на предприятии.

Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Полезно знать, что все записи в трудовую книжку, вносятся администрацией предприятия только на основании приказа, в течение недели с момента его издания.

Администрация обязана ознакомить Вас с вносимой записью под расписку в личной карточке.

При увольнении администрация обязана выдать трудовую книжку в день увольнения, а все записи, внесенные в нее за время работы на данном предприятии, заверяются подписью руководителя и печатью отдела кадров. Следует знать, что днем увольнения считается последний день работы.

Если же трудовая книжка потеряна или пришла в негодность по Вашей вине, то Вы немедленно должны сообщить об этом администрации по месту последней работы. Не позднее 15-ти дней после получения заявления администрация выдает работнику другую трудовую книжку с надписью «дубликат».

Мы часто слышим, что работникам не платят зарплату. Такая беда может случиться и с Вами. Действующее законодательство предусматривает различные правовые методы. Одним из них является **судебный приказ**. Судебный приказ выдается по постановлению судьи, вынесенного по заявлению работника, о взыскании из заработной платы. Такие приказы выдаются без вызова в суд работодателя и представляют собой

распоряжение о принудительном взыскании начисленной, но невыплаченной Вам заработной платы. Производство по выдаче судебного приказа осуществляется по упрощенной процессуальной форме, что удобно как для работника, так и для суда.

Заявление необходимо подать в суд по месту нахождения предприятия, с которым Вы состоите в трудовых отношениях. В заявлении необходимо указать:

- наименование суда, в который подается заявление;
- Ваши фамилию, имя, отчество и место жительства с указанием почтового индекса;
- наименование предприятия, его юридический адрес, местонахождение, реквизиты;
- Ваши требования;
- перечень прилагаемых документов;

К заявлению необходимо приложить копию самого заявления и копии подтверждающих документов по числу ответчиков. Для правильного и своевременного рассмотрения Вашего заявления по выдаче судебного приказа необходимо представить судье следующие документы, подтверждающие задолженность предприятия по заработной плате, например: справка бухгалтерии о задолженности, расчетная книжка, талон на выплату и т.д.

В соответствии с законодательством граждане освобождены от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы и другим требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений.

ТК РФ не исключает рабочих и служащих, не достигших 18 лет, из числа лиц, несущих материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине предприятиям, учреждениям, организациям при исполнении ими трудовых обязанностей. Материальная ответственность несовершеннолетних может быть возложена с учетом установленного законодательством ограничения, недопускающего с ними договора о полной индивидуальной материальной ответственности (ТК РФ). Однако, в случаях, когда ущерб причинен хищением и другими преступными действиями, совершенными в корыстных целях, несовершеннолетнему работнику придется полностью отвечать за заданный ущерб (ТК РФ).