

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).