**Некоторые вопросы, регулирующие трудовые отношения**

***- Что такое Трудовой договор?***

Трудовые отношения в нашей стране регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Между работником и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме. Человеку гораздо легче отстаивать свои права, когда его отношения с работодателем оформлены трудовым договором. Между тем, многие работники не требуют заключения трудового договора по причине своей юридической безграмотности или просто потому, что верят начальнику на слово.

Трудовой договор определяет, что работник обязуется, во-первых, лично выполнять работу в соответствии с определенной профессией, специальностью, квалификацией, должностью; во-вторых, соблюдать установленные в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В свою очередь, работодатель, во-первых, выплачивает работнику за его труд заработную плату; во-вторых, обеспечивает условия труда, которые предусмотрены законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

В трудовом договоре есть обязательные условия, которые определяют место работы, трудовые функции, время начала работы, дату окончания работы для срочного трудового договора, обеспечение работодателем охраны труда. Кроме того, в трудовом договоре могут быть дополнительные условия, к которым можно отнести испытательный срок, режим рабочего времени, совмещение профессий, оплату труда, продолжительность ежегодного отпуска и т.д. Запрещается включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Итак, трудовой договор юридически закрепляет трудовые отношения между работником и работодателем, фиксируя обязанности сторон.

Работая без трудового договора, работник остается без материальной поддержки в случае наступления нетрудоспособности, т.е. лишает себя оплаты больничного листа; может быть уволен без предупреждения и выходного пособия, без записи в трудовой книжке, с долгом по заработной плате, доказать который будет невозможно.

Если работодатель не предлагает Вам заключать трудовой договор и умалчивает об этом, не бойтесь спросить об этом у начальника, смело отстаивайте свое право на заключение трудового договора.

***- С какого возраста можно устроиться на работу?***

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В тех случаях, когда подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении в соответствии с федеральным законом или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет.

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ, трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет. Однако в этом случае должны быть соблюдены следующие условия: 1) подросток, достигший 14 лет, должен являться учащимся; 2) предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью; 3) обусловленная трудовым договором, работа должна выполняться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения; 4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим возраста 14 лет, должно быть получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. При отсутствии родителей – согласие опекуна (или попечителя) и органа опеки и попечительства.

С подростком, достигшим возраста 14 лет, трудовой договор может быть заключен и в случае, когда в порядке, предусмотренном законом, он исключен из образовательного учреждения.

От имени лиц, не достигших 14 лет, т.е. являющихся малолетними, трудовой договор заключают их родители, усыновители или опекуны (ст.28 ТК).

При оформлении на работу, перед заключением трудового договора, подросток обязательно должен ознакомиться с локальными актами, действующими в организации, в том числе с правилами внутреннего трудового распорядка. Иначе может возникнуть ситуация, при которой, подписывая трудовой договор, работник не будет иметь полной информации об условиях предстоящей работы. Ведь он попросту не видел документов, закрепляющих внутриорганизационный порядок компании. Соискатель на рабочее место вначале должен изучить локальные акты, а потом принимать решение, стоит ли оформлять с организацией трудовые отношения.

С момента заключения трудового договора, работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (например, на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ), предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, связанного с обучением в образовательных учреждениях (ст. 173-176 ТК РФ), выплату пособия по временной нетрудоспособности (ст.183 ТК РФ) и др. На работника ведется трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ).

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является Трудовая книжка установленного образца (статья 66 ТК РФ). Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.