**Прокуратура разъясняет**

По общему правилу, трудовой договор должен быть оформлен до начала работы. Именно в нем определяется, когда работник должен приступить к исполнению трудовых обязанностей.

 Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, то работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

 Нередко работодатели вводят работников в заблуждение, обещая подписать трудовой договор позже. Например, после испытательного срока. Это противоречит требованиям законодательства. Условие об испытательном сроке, если он устанавливается для работника, также подлежит включению в трудовой договор (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

 В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

 В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

 О нарушении трудовых прав граждане вправе сообщать в органы государственной инспекции труда и органы прокуратуры по месту нахождения работодателя.