

**Введение в дисциплину
«Правовые основы
профессиональной
деятельности»**

Профессиональная деятельность

- В законодательстве Российской Федерации нет легального определения понятия «профессиональная деятельность», хотя этот термин используется довольно широко. Так, в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в РФ» закрепляется право граждан на профессиональную деятельность (ст. 10) и которое включает самостоятельный поиск работы и трудоустройство.
- Данный термин встречается в избирательном законодательстве, согласно которому, предвыборной агитацией признается распространение информации о деятельности кандидатов, не связанной с их профессиональной деятельностью или исполнением ими своих служебных (должностных) обязанностей.
- В Федеральных законах, регулирующих государственную службу, говорится о профессиональной служебной деятельности.
- Таким образом, термин «**профессиональная деятельность**» встречается в законах, регламентирующих трудовые, конституционные и административные отношения. При этом единого содержания он не имеет. Более того, в законодательстве допускаются его различные трактовки. Так, из избирательного законодательства следует, что профессиональная деятельность - это сугубо трудовая деятельность, не совпадающая со служебной. Для административного законодательства понятие «профессиональная служебная деятельность» - это единая категория.
- В теории права под **профессиональной деятельностью** понимается деятельность, осуществляемая на основе специальных знаний и навыков, требующая определенной подготовки и образования. Таким образом, профессиональная деятельность связана с выполнением, как правило, в качестве основного вида деятельности специальных должностных полномочий за вознаграждение, выплачиваемое за счет средств соответствующего бюджета.

Сфера реализации профессиональной деятельности

- Профессиональная деятельность может быть реализована в различных организационно-правовых формах. Лицо, обладающее специальными знаниями в какой-либо области общественных отношений, может реализовать себя в трудовых отношениях с работодателем либо в гражданско-правовых отношениях при выполнении определенных договором работ и услуг. Законодательством РФ допускается совмещение этих форм деятельности. Особую специфику имеет профессиональная служебная деятельность, реализуемая в сфере государственного и муниципального управления.
- Наряду с профессиональной деятельностью, выделяется предпринимательская деятельность. При этом профессиональная деятельность и индивидуальная предпринимательская деятельность в российском законодательстве рассматриваются как однопорядковые. Это позволяет выделить четвертый вид профессиональной деятельности – предпринимательская деятельность, осуществляемая на основе имеющихся специальных (профессиональных) знаний.
- Таким образом, лицо, обладающее специальными (профессиональными) знаниями, вправе осуществлять свою деятельность с целью получения дохода, в четырех формах:
 - - трудовая деятельность (на основании трудового договора);
 - - деятельность на основании гражданско-правового договора;
 - - служебная деятельность (государственная или муниципальная служба);
 - - предпринимательская деятельность (в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя).

Профессиональная деятельность по трудовому договору

- **Понятие трудовой деятельности**
- В процессе труда между людьми – участниками производства складываются определенные *общественные отношения*, которые называются *трудовыми*. Но не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Во-первых, трудовое право не регулирует техническую сторону труда, сам процесс труда (связь человека в процессе труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом). Во-вторых, трудовым правом не регулируется индивидуальный труд (например, на своем дачном участке, труд в семье), труд военных, службу и учебу. В-третьих, предметом трудовых отношений является не всякий труд человека вообще, а только труд в *общественной организации труда*, под которой понимается существующая в данном обществе, государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по поводу собственности к средствам производства и к продукту труда.
- Трудовые отношения работников с работодателями и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми регулируются **Трудовым кодексом РФ**. Его нормы регулируют трудовые отношения во всех организациях (юридических лицах) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также у работодателей – физических лиц. В настоящее время Трудовой кодекс регулирует труд не только работников государственных, негосударственных и частных организаций, но и труд членов кооперативов, акционеров и осужденных.
- Однако Трудовой кодекс и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном Трудовом кодексе Российской Федерации порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):
 - военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
 - членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
 - лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
 - других лиц, если это установлено федеральным законом (ч. 7 ст. 11 ТК РФ).

Трудовые отношения: понятие, признаки и виды; и основания

- Законодательное определение трудовых отношений содержится в статье 15 Трудового кодекса РФ:
- **«Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».
- Трудовые отношения отличаются следующими признаками:
- - включением исполнителя работы – работника в трудовой коллектив организации (индивидуального предпринимателя) с вытекающим отсюда подчинением внутреннему трудовому распорядку, под которым понимается определенный режим труда, правильная организация и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда;
- - возмездностью, т.е. работники – участники этих отношений имеют право на получение за свой труд заработной платы либо части дохода организации;
- - наличием соглашения между работником и работодателем – трудового договора;
- - конкретным содержанием – выполнением работниками определенных трудовых функций в соответствии со специальностью, квалификацией и должностью;
- - применением личного труда как акта личной волевой деятельности гражданина, что исключает использование своих способностей к труду через представителя.

Профессиональная деятельность по гражданско-правовому договору

- *Отличие гражданско-правового договора от трудового договора*
- По своему содержанию трудовой договор отличается от других договоров, связанных с трудом, но регулируемых нормами гражданского права, а именно:
 - - предметом трудового договора является личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива,
 - - в трудовом договоре определяются вид труда, его качество и количество, что выражается в принятии на себя работником обязательства выполнять работу по обусловленной трудовой функции, которая, как правило, выражается в категориях специальности, квалификации и должности, а также включение работника в трудовой коллектив.
- Работодатель обязан систематически вознаграждать за фактический труд по заранее установленным расценкам, но не ниже установленного федеральным законом минимума.
- Подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность.
- Работодатель обязан организовать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, охрану труда.
- *Последствия неисполнения гражданско-правового договора*
- За неисполнение гражданско-правового договора наступает **гражданско-правовая ответственность**, т.е. санкция, применяемая к правонарушителю, в виде возложения на него дополнительной гражданско-правовой обязанности или лишения принадлежащего ему гражданского права.

Гражданско-правовые договоры в сфере профессиональной деятельности

- **Гражданско-правовой договор в профессиональной деятельности**– это соглашение между исполнителем (специалистом), с одной стороны, и заказчиком (юридическим или физическим лицом) с другой стороны, согласно которому специалист обязуется выполнить по заданию заказчика работу определенного качества, и сдать ее результат заказчику в срок, предусмотренный договором, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.
- **Виды гражданско-правовых договоров :**
- **договор подряда**(ст. 702 ГК РФ), выполняемый личным трудом гражданина, согласно которому подрядчик обязуется за свой риск выполнить определенную работу по заданию заказчика с использованием его или своих материалов, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее;
- **договор возмездного оказания услуг**(ст. 779 ГК РФ), к которому применяются общие положения о договоре подряда и по которому исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (например, аудиторские, налогового консультирования, образовательные, медицинские и др.), а заказчик обязуется оплатить эти услуги;
- **договор поручения**(ст. 971 ГК РФ), согласно которому одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если иное не предусмотрено законодательством или договором;
- **договор о выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ**(ст. 769 ГК РФ) – исполнитель обязуется провести обусловленные заданием научные исследования либо разработать образец нового изделия, новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить.

Профессиональная предпринимательская деятельность

- **Предпринимательской деятельностью** является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке (ст. 2 ГК РФ).
- Основные признаки предпринимательской деятельности следующие:
- направленность на получение прибыли;
- законность достижения целей предпринимательской деятельности;
- риск, который означает оценку возможных неблагоприятных последствий своего поведения, возможную угрозу успешному результату;
- выступление в рыночных отношениях от своего имени;
- осуществление постоянной деятельности, а не разовых сделок;
- самостоятельность в осуществлении деятельности, независимость от органов власти и управления;
- имущественная самостоятельность;
- самостоятельная имущественная ответственность.

Профессиональная служебная деятельность

- Государственная служба определена как профессиональная служебная деятельность граждан.
- *Государственная служба*- это единая система, объединяющая три основных вида государственной службы:
 - 1) гражданскую службу,
 - 2) военную службу,
 - 3) правоохранительную службу.
- Объединение трех названных видов государственной службы в единую систему создает для государственных служащих возможность перехода с государственной службы одного вида на государственную службу другого вида. Каждый из трех видов государственной службы - гражданская, военная и правоохранительная - является по своей природе государственной службой, под которой понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению полномочий Российской Федерации и органов государственной власти.

Полномочия государственных органов

- Понимая под государственной службой профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, закон выделяет три группы полномочий.
- Прежде всего, отдельно названы полномочия РФ и субъектов РФ.
- Вторая группа - полномочия органов государственной власти, иных государственных органов. Традиционно органами государственной власти принято считать органы законодательной, исполнительной и судебной властей; иными государственными органами - органы, не относящиеся ни к одной из ветвей власти, например, прокуратура Российской Федерации, Счетная палата, Администрация Президента Российской Федерации, Совет безопасности Российской Федерации и др.
- Третья группа - полномочия лиц, замещающих государственные должности РФ и государственные должности субъектов РФ. Государственные должности РФ - это должности, устанавливаемые Конституцией и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов. Государственные должности субъекта РФ - это должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ. Лица, замещающие государственные должности РФ, и лица, замещающие государственные должности субъектов РФ, не относятся к числу государственных служащих. Особенности правового статуса лица, замещающего государственную должность Российской Федерации, закрепляются не в законах о государственной службе, а в Конституции Российской Федерации и соответствующих федеральных конституционных законах и федеральных законах.

Государственная служба

- Государственная служба может быть подразделена на федеральную государственную службу и государственную службу субъекта Федерации.
- Федеральная государственная служба подразделяется на следующие виды:
 - - федеральная государственная гражданская служба;
 - - военная служба;
 - - правоохранительная служба.
- При этом военная и правоохранительная служба действуют только на уровне федерации.
- Гражданская служба по своему характеру является публично-правовой. Правовое регулирование отношений, возникающих на государственной гражданской службе осуществляется государственно-служебным законодательством. Природа этого законодательства административно-правовая. Трудовое законодательство для регулирования данных отношений не применяется.
- Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную гражданскую службу и гражданскую службу субъектов Российской Федерации.

Государственная служба

- Военная служба. Прохождение военной службы осуществляется гражданами по призыву и в добровольном порядке (по контракту), а иностранными гражданами - по контракту на воинских должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами и старшинами в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах. Граждане и иностранцы, проходящие военную службу, являются военнослужащими.
- Правоохранительная служба - это профессиональная служебная деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях. Гражданам, находящимся на правоохранительной службе, присваиваются специальные звания и классные чины.
- Муниципальная служба является, как и государственная служба, объектом публично-правового регулирования. Несмотря на тесную функциональную взаимосвязь органов государственной власти и органов местного самоуправления, последние организационно отделены от государственного аппарата. В соответствии со ст. 12 Конституции РФ "органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти" и, как следствие, не находятся в отношениях подчиненности к ним. Данное конституционное положение предполагает самостоятельное правовое регулирование муниципальной службы и не допускает включения муниципальной службы в систему государственной службы.

Занятость и трудоустройство

- *Занятость*— деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход.
- *Виды занятости:*
- Вторичная занятость
- Постоянная занятость
- Неполная занятость
- Нерегулярная занятость
- Теневая занятость
- Частичная занятость
- В широком смысле под понятием вторичная занятость понимают деятельность граждан, связанную с дополнительной работой помимо основного места работы. Выступает в различных формах: совместительство, по контракту, случайная, разовая работа. При этом оплата производится либо на почасовой основе, либо на договорной.

Занятость и трудоустройство

- **Постоянная занятость** - это занятость индивида, которая гарантирована ему в течение всей его жизни. Это понятие не включает в себя разовые, временные или сезонные работы, даже если они являются гарантированными.
- **Неполный рабочий день** - форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено законом.
- **Нерегулярная занятость** - модель занятости, практикуемая в Австралии и предусматриваемая трудовым законодательством Австралийского Союза, при которой работник получает большую почасовую оплату своего труда (по крайней мере на 20%) в качестве компенсации отсутствия гарантии занятости и других положенных ему преимуществ, например отпуска по болезни. Если в какой-то момент времени отсутствует необходимость в работе, работодатель может законным образом расторгнуть трудовой договор.
- **Теневая занятость**, иногда называемая работой из-под полы, - это вид занятости, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Обычно эти отношения скрываются по инициативе работодателя или работника для того, чтобы обойти тот или иной закон. В этом случае расчёт обычно производится наличными, зачастую работодателя не интересует прошлое работника и его документы.

Профессиональная деятельность по трудовому договору

- Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.
- **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
- Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

- В трудовом договоре указываются:
- **1. Обязательные реквизиты сторон**
- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2. Обязательные условия для включения в трудовой договор

- **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- **дата начала работы**, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- **условия труда на рабочем месте** (нормальные, вредные, тяжелые, опасные);
- **гарантии и компенсации** за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- **условие об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Дополнительные условия трудового договора

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника; и другие.

Испытание при приеме на работу

- При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания
- В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания

- Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Течение срока испытания

- Течение срока испытания начинается с первого дня работы. В соответствии со статьей 70 ТК РФ в испытательный срок не засчитываются периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Это может быть период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске в связи с обучением, время болезни и т.д. После перерыва течение испытательного срока продолжается.
- Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока испытания. О расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить работника не менее чем за три дня, при этом на работодателя возлагается обязанность в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания (ч.1 ст.71 ТК РФ). Работник, не согласный с признанием неудовлетворительных результатов испытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, вправе обжаловать решение работодателя в суд.
- С работником, не выдержавшим испытания, трудовой договор прекращается без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Но если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание, а последующее увольнение работника допускается только на общих основаниях.
- Работник в период испытания может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя не менее чем за 3 дня.

Процедура приема на работу

- **1. Заключение трудового договора**
- Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.
- Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.
- С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.
- В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- паспорт или [иной документ](#), удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое [свидетельство](#) обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
- **Запрещается требовать** от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Статья 67. Форма трудового договора

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2. Издание приказа о приеме на работу

- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
- При приеме на работу работодатель, в лице администрации, обязан ознакомить нового работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с порученной ему работой, условиями труда, с правилами безопасности, разъяснить его права и обязанности и провести инструктаж по технике безопасности. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

3. Оформление трудовой книжки

- *Трудовая книжка* - основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работник; содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации работника, приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, увольнении (ст. 66 ТК РФ).
- Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной работой (ч.3 ст.66 ТК РФ).
- 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. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
- Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса или иного федерального закона.