**Межрайонная прокуратура Нефтегорского района Самарской области разъясняет:**

**О порядке установления факта трудовых отношений**

В соответствии со ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к исполнению служебных обязанностей.

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.

В случае, когда граждане трудоустраиваются без оформления трудовых отношений или не отслеживают надлежащее их оформление, работник фактически допущен к работе, но трудовой договор с ним не подписан, приказ о приеме на работу не издан, то есть письменные доказательства, свидетельствующие о наличии трудовых правоотношений, отсутствуют.

В таких ситуациях следует руководствоваться положениями ст.ст. 16, 67, 67.1, 68 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым трудовые отношения между работником и работодателем считаются установленными, если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

При указанных обстоятельствах договор считается заключенным.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. А если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми, если иное не установлено судом.

Если работодатель игнорирует или уклоняется от требования работника, следует собрать доказательства наличия трудовых отношений с работодателем для защиты своих прав, после чего необходимо обратиться в прокуратуру, трудовую инспекцию и (или) в суд.

**Для признания факта трудовых отношений при отсутствии заключенного трудового договора (или его подмены гражданско-правовым договором) учитываются следующее документы и обстоятельства:**

- письменные задания, копии отчетов о работе, пропуск на предприятие (организацию), униформа с эмблемой организации, доступ к электронной почте предприятия, фотографии, проездные документы, записи видеокамер, подтверждающие осуществление трудовой деятельности и т.д.;

- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, определенному режиму;

- пояснения свидетелей, в том числе сотрудников, официально трудоустроенных у работодателя, которые подтверждают выполнение работником трудовой функции;

- оплата выполненной работы ежемесячно и без подписания акта выполненных работ.

Если у работника нет письменного трудового договора, приказа о приеме на работу, иных документов, из которых суд может сделать вывод о размере заработной платы работника, в этом случае суды, установив наличие фактических трудовых отношений, взыскивают с работодателя заработную плату за фактически отработанное время, исходя из минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации с учетом районного коэффициента.

Наряду с этим истец вправе заявить требования о внесении записи в трудовую книжку, выплате взносов обязательного пенсионного и медицинского страхования, налога в бюджет по месту учета налогового агента, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

Исходя из обстоятельств дела, степени понесенных истцом нравственных страданий, принимая во внимание, что его право на получение заработной платы нарушено, суд, руководствуясь положениями ст.237 Трудового кодекса Российской Федерации может взыскать с ответчика компенсацию морального вреда.