**Оформление трудовых отношений**

Статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику. За несоблюдение этой обязанности работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, то условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 70 ТК РФ).

В случае, если работник приступил к работе без оформления трудового договора, а работодатель отказывается этот договор оформлять, возможны несколько вариантов разрешения данной ситуации.

1. Работник может и должен настаивать на том, чтобы работодатель оформил трудовой договор. Работодателю необходимо сообщить (письменно или устно) о его обязанности оформить трудовой договор при фактическом допуске к работе со ссылкой на ст. 67 ТК РФ, п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004. Необходимо потребовать ознакомить с приказом о приеме на работу и внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (ст. 66, 68 ТК РФ).

2. Работнику необходимо собрать доказательства наличия трудовых отношений для последующей защиты прав в трудовой инспекции, прокуратуре или в суде.

Работник вправе подать работодателю заявление, запросив документы, связанные с работой. Например, справку о размере зарплаты, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы в организации, иные документы.   
Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом (ст. 62 ТК РФ). Если работодатель выполнит свои обязательства, то у работника появятся доказательства фактической занятости в организации.

Иными доказательствами трудоустройства могут служить аудио- и видеоматериалы, которые подтверждают соответствующие факты. Также желательно найти людей, которые могли бы свидетельствовать в пользу работника в судебном заседании, например коллег или клиентов компании (ст. 55 ГПК РФ). В качестве доказательств возможно использование любых документов, которые могут подтвердить, что работник состоит в трудовых отношениях, например приказы, письменные задания, копии отчетов о работе и т.д.

Если будет доказано, что работник был допущен к работе с ведома работодателя, то даже при отсутствии трудового договора с установленным размером заработной платы бремя доказывания в суде размера заработной платы и отсутствия задолженности по выплате заработной платы работнику лежит на работодателе.

20.02.2017 Заместитель прокурора Горбачева Л.Н.