**Рубцовская транспортная прокуратура информирует, чем доказать наличие трудовых отношений**

Работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех 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 (ст. 67 ТК РФ; ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Для признания наличия трудовых отношений при фактическом отсутствии письменного трудового договора нужно доказать факт самой работы, а также факт допуска к ней работодателем или его уполномоченным представителем.

Характерными признаками трудовых отношений являются, в частности: личное выполнение работ по определенной специальности с указанием квалификации или должности, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, получение зарплаты, наличие поощрений, дисциплинарных взысканий, отпусков, больничных (ст. ст. 15, 56 ТК РФ).

Так же возможен вариант 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 и т.п. 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 на руках появятся доказательства фактической занятости в организации.

Подтвердить трудовые отношения могут внутренние документы - например, отчеты о проделанной работе. Не помешает и СМС, а также переписка по электронной почте с работодателем. Но данный вид доказательств должен быть заверен у нотариуса.

Так же подтвердить допуск к работе и саму работу может любая аудио-, видео-, фотофиксация.

Таким образом, подтвердить наличие трудовых отношений без трудового договора возможно, но лучше не пренебрегать законодательством ни работнику, ни работодателю и сразу оформлять все в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.