**Прокуратура разъясняет:**

В силу ч. 2 статьи 67 Трудового кодекса РФ трудовые отношения считаются возникшими, а трудовой договор заключенным только в случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Согласно ст. 16 Трудового кодека РФ, представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

При фактическом допущении нового сотрудника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня его фактического допущения к работе.

Если работодатель отказывается от надлежащего оформления трудовых отношений, то работник вправе обратиться в органы прокуратуры для защиты своих трудовых прав либо непосредственно в суд с исковым заявлением об установлении факта трудовых отношений, а также с требованиями о внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу и увольнении, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Доказательствами, подтверждающими факт наличия трудовых отношений, могут служить свидетельские показания, пропуск, выписанный на работника, штатное расписание, расчетные листки о заработной плате, переписка с работодателем.

В соответствии со статьей 57 Гражданского процессуального кодекса РФ в случае, если представление необходимых доказательств для работника затруднительно, суд по его ходатайству оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств.