**Правовые последствия неформальной занятости**

 Согласно статье 61 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В соответствии статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Таким образом, по смыслу положений трудового законодательства допуск работодателем работника к выполнению трудовой функции в условиях не оформления трудового договора в письменной форме свидетельствует о наличии признаков трудовых отношений и признаков трудового договора.

Доказательствами трудоустройства и выполнения трудовых обязанностей могут быть: показания других работников предприятия, граждан из числа клиентов предприятия, документы согласно которых работник действовал по поручению, с согласия и ведома работодателя, переписка в телефоне с работодателем о характере выполняемой работы, фотографии и видеоматериалы с места работы, из содержания которых возможно установить, что работником выполняется трудовая функция.

Важно отметить, что признание гражданско-правовых отношений трудовыми осуществляется в судебном порядке. При этом согласно статье 45 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации с подобным иском в защиту интересов гражданина вправе обратится прокурор.

Нерадивому работодателю следует иметь в виду, что согласно части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Администрация  Майнского района рекомендует работодателям привести в соответствие правоустанавливающие документы, регламентирующие трудовые отношения с работниками.