

**АДМИНИСТРАЦИЯ НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

**ЧЕМ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА**

**Нефтеюганский район**

**2015**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Понятие** | **Гражданско-правовой договор о выполнении работ (оказании услуг) с физлицом, не являющимся предпринимателем (**[**гл. 37**](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F677BDA9CB66392C954785C87323F8A7EB73492F4A23w2K) **и** [**39**](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F677BDA9CB66392C954785C87323F8A7EB73492C4A23w6K) **ГК РФ)** | **Трудовой договор (**[**ст. ст. 56**](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954785C87323F8A7EB73482B4823w3K)**,** [**57**](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954785C87323F8A7E97024w0K) **ТК РФ)** |
| **Названия сторон** | Заказчик и подрядчик (исполнитель) | Работодатель и работник |
| **Предмет договора** | Выполнение конкретной работы с определенным результатом (оказание конкретной услуги). Для выполнения работы подрядчик может привлечь третьих лиц, если это не запрещено договором | Личная работа человека на определенной должности, по определенной профессии или специальности.  Обязанности работников прописаны в трудовых договорах (должностных инструкциях) |
| **Подчинение** | На подрядчика (исполнителя) не распространяется действие [локальных нормативных актов](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF87FB8A9CB66392C954728w5K) заказчика.  Подрядчик (исполнитель) не подчиняется должностным лицам заказчика, и они не могут давать ему каких-либо обязательных к исполнению указаний | Работник обязан соблюдать требования локальных нормативных актов работодателя и выполнять указания работодателя |
| **Обеспечение условий для работы** | Подрядчик (исполнитель) обязан сам обеспечить себя всем необходимым для выполнения работ (оказания услуг). Инструменты и материалы предоставляются заказчиком, только если это прямо предусмотрено договором | Работодатель всегда обязан обеспечивать работника всем необходимым для работы |
| **Срок договора** | В договоре подряда всегда указывают сроки начала и окончания работ. Без этого договор не считается заключенным и за невыполнение работ подрядчик отвечать не будет.  В договоре оказания услуг сроков может не быть, хотя их указание - в интересах заказчика | Договор может быть срочным только в случаях, прямо предусмотренных в [ТК](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954785C87323F8A7E97424w8K) РФ.  Если договор срочный, в нем должен быть указан срок его действия. В остальных случаях договор считается [бессрочным](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954785C87323F8A7EB73482B4A23w7K) |
| **Оплата** | Цена определяется по соглашению сторон и может быть как твердой, так и приблизительной, т.е. окончательная цена может определяться по выполнении работ (оказании услуг).  Если договором не предусмотрена предварительная или поэтапная оплата, то работы (услуги) оплачиваются после их приемки заказчиком | Зарплата устанавливается в договоре в твердом размере и должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца.  Зарплата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть меньше [МРОТ](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629EB95F97FB7F4C16E60209724w0K) |
| **Режим работы** | Подрядчик (исполнитель) не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка заказчика и сам определяет режим работы.  Подрядчику (исполнителю) не доплачивают за сверхурочную работу и работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни | Работник обязан исполнять свои обязанности только в рабочее время, установленное правилами внутреннего трудового распорядка.  Работодатель ведет учет времени, отработанного работником.  Работник получает доплату за [сверхурочную](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF87FBAA9CB66392C954728w5K) работу, работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни |
| **Ответственность за ущерб** | При причинении ущерба имуществу заказчика подрядчик должен возместить убытки полностью | В большинстве случаев размер ущерба, который можно взыскать с работника, ограничен размером его среднего месячного заработка |
| **Материальная ответственность за неисполнение обязанностей** | Может быть установлена договором в виде штрафа, пени или неустойки | Не может быть установлена. За материальный ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере, не превышающем установленный [ТК](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954728w5K) РФ |
| **Приемка работы** | Приемка выполненных работ (оказанных услуг) производится по акту, из которого должно быть видно, какие именно работы (услуги) выполнены (оказаны) и приняты. Именно акт является основанием для оплаты работ (услуг) | Приемка работы, выполненной работником, не обязательна |
| **Гарантии** | Подрядчику (исполнителю) не предоставляются гарантии, установленные [ТК](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954728w5K) РФ | Работнику предоставляются все гарантии, установленные [ТК](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A8EA6648542F629E993F772B5A9CB66392C954728w5K) РФ (в частности, предоставляется ежегодный оплачиваемый [отпуск](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF67FBFA9CB66392C954728w5K), выплачиваются [детские](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF976B4A9CB66392C954728w5K) пособия и [пособия](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF970BFA9CB66392C954728w5K) по больничным) |
| **Начисление страховых взносов** | На сумму вознаграждения [начисляются](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF671BBA9CB66392C954728w5K):  - взносы в ПФР и ФФОМС;  - взносы в ФСС на страхование от несчастных случаев, если это прямо предусмотрено договором | На сумму [облагаемых выплат](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F62AEE90F675BCA9CB66392C954728w5K) в пользу работника начисляются страховые взносы в ПФР, ФФОМС и ФСС |
| **Исчисление НДФЛ** | С суммы вознаграждения при каждой его выплате [исчисляется и удерживается](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF671B4A9CB66392C954728w5K) НДФЛ | С суммы зарплаты [исчисляется](consultantplus://offline/ref=2124E0139EE127D8E49A92A57A8542F629E79DF97EBBA9CB66392C954728w5K) НДФЛ. Удержать всю сумму НДФЛ можно при выплате зарплаты за вторую половину месяца |
| **Счета бухучета, на которых отражается вознаграждение** | 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» или 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» | 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» |

Обратите внимание: регулирование трудовых отношений с руководителями организаций и дистанционными работниками имеет свои особенности.

**КОГО МОЖНО ПРИНЯТЬ НА РАБОТУ**

**ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОМУ ДОГОВОРУ**

**(ПОДРЯДА, ОКАЗАНИЯ УСЛУГ)?**

Заключить с физическим лицом - не предпринимателем [гражданско-правовой договор](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF6E563927123DA923B427927C2bFyBK) (ГПД) вместо трудового организации более выгодно, потому что:

- вознаграждение по ГПД не облагается взносами в ФСС на страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а взносами на страхование от несчастных случаев облагается, только если это прямо предусмотрено ГПД ([п. 2 ч. 3 ст. 9](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BF6EB69917722DA923B427927C2FB22919ABB0184AF82CBD6b1y9K) Закона N 212-ФЗ, [п. 1 ст. 5](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BF6EA6E9C772EDA923B427927C2FB22919ABB0184AF82CAD2b1y1K) Закона N 125-ФЗ);

- вознаграждение по ГПД можно выплатить подрядчику (исполнителю) один раз и только после того, как работы будут выполнены (услуги оказаны). Зарплату же надо [выплачивать](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF6E5639D7D24DA923B427927C2bFyBK) каждые полмесяца независимо от результатов труда работника ([ст. 136](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BF6EB6D93712FDA923B427927C2FB22919ABB0183A9b8y6K) ТК РФ);

- на подрядчиков (исполнителей) по ГПД не распространяются гарантии, установленные ТК РФ. В частности, им не надо предоставлять отпуска ([основные](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF5ED6B907D24DA923B427927C2bFyBK), [учебные](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF5ED6F927225DA923B427927C2bFyBK) и т.д.), оплачивать [больничные](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF6E5639D7325DA923B427927C2bFyBK), платить [детские пособия](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF6E5639D752EDA923B427927C2bFyBK) (по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.п.) и доплачивать за работу в выходной или праздничный день, а также за [сверхурочную работу](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F822445D667F81BF6E5639C7C20DA923B427927C2bFyBK).

Но есть случаи, когда отношения организации с физлицом должны регулироваться именно трудовым договором. Вы обязаны заключить трудовой договор, если выполняется хотя бы одно из следующих условий ([ст. 15](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BF6EB6D93712FDA923B427927C2FB22919ABB0184A9b8y6K) ТК РФ):

1) работник принимается на работу по определенной должности или профессии (специальности), предусмотренной штатным расписанием вашей организации;

2) работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР) организации. Например, это работники офисов, производственных подразделений, магазинов и ресторанов, которые должны присутствовать на рабочем месте с 9.00 до 18.00;

3) работник будет трудиться на рабочем месте, созданном вашей организацией ([ст. 209](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BF6EB6D93712FDA923B427927C2FB22919ABB0184AF83C8D2b1y4K) ТК РФ). Это, например, рабочие, которые работают на оборудовании, расположенном в цехах организации, или бухгалтер, который трудится в ее офисе.

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 до двадцати тысяч рублей;

-на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица от пяти до десяти тысяч рублей;

- на юридических лиц от пятидесяти до ста тысяч рублей (КоАП, ст. 5.27, п. 3).

Согласно статьи 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. При этом, согласно статьи 393 Трудового кодекса Российской Федерации, судебные расходы несет работодатель.