

**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** **и** **39** **ГК РФ)** | **Трудовой договор (****ст. ст. 56****,** **57** **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 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 РФ.Если договор срочный, в нем должен быть указан срок его действия. В остальных случаях договор считается бессрочным |
| **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 |
| **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 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 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 РФ | Работнику предоставляются все гарантии, установленные ТК РФ (в частности, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачиваются детские пособия и пособия по больничным) |
| **Начисление страховых взносов** | На сумму вознаграждения начисляются:- взносы в ПФР и ФФОМС;- взносы в ФСС на страхование от несчастных случаев, если это прямо предусмотрено договором | На сумму облагаемых выплат в пользу работника начисляются страховые взносы в ПФР, ФФОМС и ФСС |
| **Исчисление НДФЛ** | С суммы вознаграждения при каждой его выплате исчисляется и удерживается НДФЛ | С суммы зарплаты исчисляется 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 (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 Закона N 212-ФЗ, п. 1 ст. 5 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 каждые полмесяца независимо от результатов труда работника (ст. 136 ТК РФ);

- на подрядчиков (исполнителей) по ГПД не распространяются гарантии, установленные ТК РФ. В частности, им не надо предоставлять отпуска (основные, учебные и т.д.), оплачивать больничные, платить детские пособия (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.

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 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 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.