* В профсоюзный уголок*

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**ЗАБАЙКАЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

# ТРУДОВОЙ ИЛИ ГРАЖДАНСКО - ПРАВОВОЙ ДОГОВОР?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Условия договора** | **Трудовой договор** | **Гражданско-правовой договор** | |
| Наименование сторон договора | Стороны договора: работник и работодатель ([ст. 56](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5602) ТК РФ) | Стороны договора: заказчик и исполнитель, либо заказчик и подрядчик в зависимости от вида гражданско-правового договора ([ст.ст. 702](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=20702), [779](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=779) ГК РФ) |
| Предмет договора | Личное выполнение работником предусмотренной договором трудовой функции: работа по должности в соответствии со [штатным расписанием](http://internet.garant.ru/document?id=12034807&sub=5000), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы ([ст. 56](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5601) ТК РФ) | Определенный результат. Например, целью договора подряда является как создание новой вещи, так и выполнение другой работы, имеющей материальный результат ([ст. 702](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=20702) ГК РФ). Оказание услуг является деятельностью, не имеющей овеществленного результата, однако имеющей значение для заказчика: медицинские услуги, аудиторские и т.д. ([ст. 779](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=779) ГК РФ). При выполнении работ или оказании услуг, если договором не предусмотрено иное, для заказчика не важно, лично ли исполняются работы и услуги ([ст. 704](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=704) ГК РФ) | |
| Дисциплина труда | Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. За ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности ([ст.ст. 21](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=21), [192](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=192) ТК РФ) | Исполнитель свободен в определении порядка исполнения договора, самостоятельно определяет время для выполнения работ в установленных для выполнения работ сроках ([ст. 708](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=708) ГК РФ). Исполнитель или подрядчик не обязаны выполнять работы в рабочее время, действующее в организации заказчика, если иное не предусмотрено договором | |
| Оплата труда | Заработная плата выплачивается регулярно, не реже двух раз в месяц, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством ([ст.ст. 130](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=130), [133](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=133) и [136](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=136) ТК РФ) | Оплачивается промежуточный и (или) конечный результат в соответствии с условиями договора. Вознаграждение может быть уменьшено в случае выявления недостатков или недостижения результата | |
| Условия труда | Отвечает работодатель, который обязан предоставить и обеспечить безопасные и надлежащие условия труда ([ст.ст. 22](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=22) и [212](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=212) ТК РФ) | Отвечает исполнитель ([ст. 704](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=704) ГК РФ) | |
| Ответственность | При любом виде материальной ответственности работника (полная или ограниченная) учитывается только реальный ущерб ([ст. 242](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=242) ТК РФ) | Договорная: исполнитель должен возмещать как реальный ущерб, так и упущенную выгоду ([ст. 15](http://internet.garant.ru/document?id=10064072&sub=15) ГК РФ) | |
| Последствия | На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (включая оплату отпуска, временной нетрудоспособности, защиту при увольнении и т.д.) | На исполнителя льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0), не распространяются (оплата отпуска, временная нетрудоспособность, защита при увольнении и т.д.) | |

# Наказания за нарушение запрета заключать гражданско-правовые договоры вместо трудовых договоров.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Состав административного правонарушения** | **Наказание** | |
| **Должностные лица** | **Юридические лица** |
| "Нарушение законодательства о труде и об охране труда" - [п. 1 ст. 5.27](http://internet.garant.ru/document?id=12025267&sub=52701) КоАП РФ | От 1000 до 5000 руб. | От 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток  От 50 000 до 100 000 руб. |
| С 1 января 2015 г. "Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем" - [ч. 3 ст. 5.27](http://internet.garant.ru/document?id=12025267&sub=52703) КоАП РФ | От 10 000 до 20 000 руб. |

**ПОМНИТЕ!** В случае признания гражданско-правовых отношений трудовыми работодатель обязан предоставлять права и исполнять основные обязанности, возложенные на него [ст. 22](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=22) ТК РФ, с момента начала работы, указанного в трудовом договоре, т.е. с даты заключения гражданско-правового договора либо даты фактического начала исполнителем своих обязанностей. Это значит, что у работника появляется право на использование непредоставленного ежегодного оплачиваемого отпуска, на получение каких-либо доплат, связанных с работой во вредных или опасных условиях за весь период работы по гражданско-правовому договору, признанному впоследствии трудовым.

Ответственный за выпуск: Н.А.Титова, главный правовой инспектор Аппарата краевого комитета профсоюза работников образования. Тел.: (3022) 26-44-75