



Памятка для работодателя

Основные отличия трудового договора и договора гражданско-правового характера

ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ

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 может быть срочным только в случаях, прямо предусмотренных в

	<p>договор не считается заключенным и за невыполнение работ подрядчик отвечать не будет.</p> <p>В договоре оказания услуг сроков может не быть, хотя их указание - в интересах заказчика</p>	<p>ТК РФ.</p> <p>Если договор срочный, в нем должен быть указан срок его действия. В остальных случаях договор считается бессрочным</p>
Оплата	<p>Цена определяется по соглашению сторон и может быть как твердой, так и приблизительной, т.е. окончательная цена может определяться по выполнению работ (оказании услуг).</p> <p>Если договором не предусмотрена предварительная или поэтапная оплата, то работы (услуги) оплачиваются после их приемки заказчиком</p>	<p>Зарплата устанавливается в договоре в твердом размере и должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца.</p> <p>Зарплата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть меньше МРОТ</p>
Режим работы	<p>Подрядчик (исполнитель) не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка заказчика и сам определяет режим работы.</p> <p>Подрядчику (исполнителю) не доплачивают за сверхурочную работу и работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни</p>	<p>Работник обязан исполнять свои обязанности только в рабочее время, установленное правилами внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Работодатель ведет учет времени, отработанного работником.</p> <p>Работник получает доплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни</p>
Ответственность за ущерб	<p>При причинении ущерба имуществу заказчика подрядчик должен возместить убытки полностью</p>	<p>В большинстве случаев размер ущерба, который можно взыскать с работника, ограничен размером его среднего месячного заработка</p>
Матер. Ответственность за неисполнение обязанностей	<p>Может быть установлена договором в виде штрафа, пени или неустойки</p>	<p>Не может быть установлена. За материальный ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере, не превышающем установленный ТК РФ</p>
Приемка работы	<p>Приемка выполненных работ (оказанных услуг) производится по акту, из которого должно быть видно, какие именно работы (услуги) выполнены (оказаны) и приняты.</p> <p>Именно акт является основанием для оплаты работ (услуг)</p>	<p>Приемка работы, выполненной работником, не обязательна</p>
Гарантии	<p>Подрядчику (исполнителю) не предоставляются гарантии, установленные ТК РФ</p>	<p>Работнику предоставляются все гарантии, установленные ТК РФ (в частности, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачиваются детские пособия и пособия по больничным)</p>

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)?

Подмена трудового договора договором гражданско-правового характера (договором подряда) является нарушением трудового законодательства

Заклучить с физическим лицом - не предпринимателем гражданско-правовой договор (ГПД) вместо трудового работодателю 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 работодателя 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 работодателем (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.