

РАБОТА

СР

ЦЕНТР

**ЗАЩИТЫ ПРАВ
ГРАЖДАН**

УСТРОЙСТВО НА РАБОТУ: ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГРАЖДАНСКО- ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

Материал подготовлен в рамках Программы повышения
уровня правовой грамотности и защиты прав граждан РФ
в сферах труда и социальной защиты в 2017 году

Устройство на работу: трудовой договор и гражданско-правовой договор

При приеме на работу новому сотруднику могут предложить подписать не трудовой, а, например, договор аутсорсинга. Видов гражданско-правовых договоров, которые все чаще заменяют привычные всем трудовые, несколько. Стоит ли подписывать, в чем разница и какой из них самый выгодный? Расскажет инструкция Центра защиты прав граждан.

У работодателя есть два варианта оформления трудовых отношений:

- зачислить человека в штат (заключить трудовой договор);
- заключить договор гражданско-правового характера.

Виды гражданско-правовых договоров

Сергей устроился редактором в крупное сетевое СМИ. Руководство предложило ему заключить договор аутсорсинга. Сергей согласился, потому что его устраивали хорошая зарплата и условия работы.

Если в названии документа, который подписывает новый сотрудник при приеме на работу, отсутствует слово «трудовой», значит, это – гражданско-правовой договор. Они бывают нескольких видов:

- подряда;
- возмездного оказания услуг;
- на выполнение научно-исследовательских, технологических и опытно-конструкторских работ;
- поручения;
- агентирования;
- комиссии;
- аутсорсинга.

В этом случае сотрудника не зачисляют в штат и никаких отметок в трудовой книжке не делают. Тем не менее время работы по гражданско-правовым договорам засчитывается в страховой стаж для назначения пенсий. Заказчик (организация) делает за подрядчика отчисления в Пенсионный фонд РФ.

В зависимости от вида документа стороны договора называются «принципал» и «агент», «заказчик» и «исполнитель», «продавец» и «покупатель», «подрядчик» и «исполнитель», «доверитель» и «поверенный».

Самая распространенная форма – договор подряда или оказания услуг, в котором стороны именуются «заказчик» и «исполнитель». Исполнитель

по такому договору обязуется выполнить определенную работу или оказать определенную услугу, а заказчик – принять ее и оплатить работу по факту выполнения.

Плюсы и минусы

На первый взгляд трудовой договор и гражданско-правовой договор очень похожи. Одна сторона выполняет работу, за которую вторая платит деньги. Но это сходство только внешнее. Отношения сторон регулируются различными нормативными актами.

Жизнь сотрудника в штате регулирует Трудовой кодекс, а отношения исполнителя по договору – Гражданский кодекс.

Нельзя сказать, что вот именно эта форма договора «хорошая» или «плохая». Все зависит от конкретной жизненной ситуации. В каких-то случаях лучше работать по трудовому договору, в каких-то – больше выгоден гражданско-правовой.

Мы собрали отличия в одной таблице, чтобы вы могли сами решить – стоит ли соглашаться на работу по гражданско-правовому договору.

В чем отличия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Предмет договора	<p>Постоянное исполнение трудовых обязанностей. По трудовому договору сотрудник занимает конкретную должность в соответствии со штатным расписанием, работает по определенной профессии, специальности и выполняет все поручения работодателя по мере их поступления.</p> <p>Например, молодого человека взяли по трудовому договору PR-менеджером в рекламное агентство. Работая по этому договору, PR-менеджер обязан вести все PR-проекты компании, выполнять все поручения начальства и исполнять другие функции, предусмотренные трудовым договором.</p>	<p>Выполнение конкретной работы или оказание услуг.</p> <p>Гражданско-правовые договоры заключаются под выполнение конкретных работ. Например, того же PR-менеджера могут нанять для развития конкретного проекта. Это четко прописывается в договоре. И больше никаких функций такой пиарщик не выполняет.</p>

В чем отличия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Стороны договора	Работодатель (организация) и сотрудник.	Заказчик (организация) и подрядчик (гражданин).
Сроки	Трудовой договор обычно бессрочный. Исключением является срочный трудовой договор, который обычно заключается на период сезонных работ или, например, для замены временно отсутствующего работника.	Установлены точные сроки начала и окончания работ. Примечание: В договоре оказания услуг сроков может не быть.
Руководитель	У работника есть руководитель.	У подрядчика нет руководителя.
Рабочее место	Работодатель оборудует рабочее место и обеспечивает материалами, инструментами.	Подрядчик сам создает условия для труда. Материалы, инструменты по умолчанию свои.
Режим работы	Работник трудится по графику и соблюдает нормы рабочего времени.	Подрядчик не работает по графику, принятому на предприятии, например, не трудится с 9 до 18 часов с понедельника по пятницу. Он сам устанавливает график. Главное — выполнить к положенному сроку работу, предусмотренную договором.
Трудовые гарантии	Работнику предоставляются гарантии: ежегодный отпуск, пособия, средний заработок на время командировок, оплачиваемый больничный и так далее.	Нет оплачиваемых больничного и отпуска.
Ответственность работника	Организация вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности. То есть руководитель компании может выносить выговоры, замечания и увольнять по соответствующим основаниям.	Заказчик не может привлекать подрядчика к дисциплинарной ответственности.
Оплата	Фиксированная зарплата выплачивается не реже двух раз в месяц. Она не может быть меньше МРОТ. За сверхурочную работу, труд в выходные и праздники нужна доплата.	Стоимость услуг может меняться, платить можно один раз по окончании работ или после оказания услуг. Сверхурочные платить не надо, за выходные и праздники тоже.

В чем отличия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Страховые взносы	Работодатель начисляет за работника обязательные страховые взносы в следующие внебюджетные фонды: Пенсионный фонд, Медицинский (ФФОМС) и Фонд социального страхования (ФСС).	Заказчик начисляет за подрядчика взносы в Пенсионный фонд и Медицинский (ФФОМС).
Возможность расторгнуть договор	Компания может расторгнуть трудовой договор с сотрудником в строго определенных случаях. Например, при прогуле работника, появлении на рабочем месте в пьяном виде, утрате доверия. Сотрудник вправе расторгнуть трудовой договор в любой момент, предупредив работодателя за две недели.	Гражданско-правовые договоры расторгаются по соглашению сторон. Подрядчику отказаться от исполнения договора в одностороннем порядке значительно сложнее, потому как по договору он взял на себя обязательство исполнить ту или иную работу.

ВАЖНО! Время работы по гражданско-правовым договорам засчитывается в страховой стаж для назначения пенсий. В этом ГПД ничем не отличаются от трудовых договоров. Заказчик (организация) делает за подрядчика отчисления в Пенсионный фонд РФ.

Почему работодатели боятся трудовых договоров

У работника в штате больше прав, он лучше защищен в социальном плане. И это, пожалуй, самый большой плюс работы по трудовому договору. Именно из-за этого в России работодатели предпочитают заключать гражданско-правовые договоры, маскируя ими трудовые отношения.

То есть фактически человек на полную катушку работает как по трудовому договору (полный рабочий день, четкий график, постоянные трудовые обязанности), а прав, предусмотренных Трудовым кодексом, у него нет. Такому работнику не положен ежегодный отпуск, оплачиваемый больничный, пособия и другие гарантии.

Поэтому, прежде чем согласиться на гражданско-правовой договор, десять раз подумайте: согласны ли вы работать без больничных, отпуска и прочих социальных бонусов.

Работодателю выгодно подменять трудовые отношения гражданско-правовыми: меньше расходов и обязательств, а из сотрудника, работающего на птичьих правах, можно веревки вить.

Признать гражданско-правовой договор трудовым

Если работодатель выдает трудовые отношения за гражданско-правовые, вы имеете право потребовать зачислить вас в штат предприятия. Об этом говорит ч. 1 ст. 19.1 Трудового кодекса РФ.

Признаки «маскировки»:

- 1) вы подчиняетесь режиму рабочего времени, принятому в организации. Например, работаете с 9:00 до 18:00 с понедельника по пятницу;
- 2) регулярно получаете заработную плату;
- 3) работаете на территории работодателя, то есть каждый день ходите на работу в офис;
- 4) работодатель оборудовал вам рабочее место, то есть, например, у вас есть служебный стол, служебный компьютер и так далее;
- 5) 6 косвенным признаком трудовых отношений может служить то, что гражданско-правовой договор постоянно продляется.

Чтобы вас взяли в штат есть два способа:

- 1) пожаловаться в трудовую инспекцию;
- 2) подать иск в суд.

Если суд (или Трудинспекция) встанет на вашу сторону и примет решение зачислить вас в штат, работодатель обязан:

- 1) в течение трех дней заключить трудовой договор (началом трудовых отношений будет день фактического допуска работника к выполнению своих обязанностей);
- 2) внести изменения в штатное расписание (при необходимости);
- 3) внести запись в трудовую книжку;
- 4) завести личную карточку.

Кроме этого, работодатель обязан выплатить в налоговую инспекцию и Фонд социального страхования взносы и налоги за работника начиная с даты, которую признали началом трудовых отношений. Выплаты положены и зачисленному в штат сотруднику: например, компенсация за неиспользованный отпуск.

РАБОТА



Телефон горячей линии

8 800 755 55 77

Сайт Фонда «Центр защиты прав граждан»

www.spravedlivo.center

В ТРУДНОЕ ВРЕМЯ РЯДОМ С ТОБОЙ!