|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ:Заместитель прокурораВологодского районамладший советник юстиции\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Бахориков«13» февраля 2019г. |

**Основные отличи работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору**

 06.02.2019 в прокуратуре района прошло совещание с руководителями Межрайонной ИФНС России № 1 по Вологодской области ОМВД России по Вологодскому району. Темой совещания был вопрос легализации «серой» заработной платы и нарушения трудового законодательства, выражающиеся в заключении с гражданами гражданско-правовых договоров вместо трудовых договоров.

 В этой связи, разъясняются основные отличия работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) трудовым договором признается - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В свою очередь по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (ст. 779 Гражданского кодекса Российской Федерации-далее ГК РФ).

Статья 702 ГК РФ регламентирует, что по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Признаки трудового договора, отличающие его от договора гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ (оказание услуг):

- личное выполнение работником (физическим лицом) работы, невозможность привлечения третьих лиц;

- включение работника в штат организации, ведение на него документов кадрового делопроизводства;

- обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по должности, профессии, специальности), а не разовые задания;

- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, иным локальным нормативным актам работодателя и выполнение указаний работодателя, возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- выплата заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда не реже двух раз в месяц;

- обеспечение работодателем безопасных условий труда;

- обеспечение работодателем всем необходимым для работы (оборудование, инструменты, материалы);

- ограничение продолжительности рабочего времени, повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу, выполняемую во вредных и (или) опасных условиях труда, в особых климатических условиях;

- ограничение размера ущерба, взыскиваемого с работника, средним месячным заработком;

- предоставление работнику гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством;

- обязательное социальное страхование работника;

- прекращение трудового договора только по основаниям, установленным федеральными законами, с соблюдением соответствующей процедуры.

Необходимо отметить, что гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, не распространяются на гражданско-правовые отношение.

При этом единственным способом защиты при нарушении условий гражданско-правовых договоров является обращение в суд.

Трудовые же отношения предусматривают такие способы как: возможность самозащиты работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита; а также право на обращение в органы государственной инспекции труда и прокуратуры.

Кроме того, ответственность за нарушение требований условий гражданско-правовых договоров минимальна в сравнении с трудовым договором, так как за нарушение трудового законодательства работодатель может понести как административную, так и уголовную ответственность.

Также необходимо отметить, что ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ введена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Старший помощник прокурора

Вологодского района

юрист 1 класса Н.Г.Миронова