

Уважаемые граждане!

В ходе активной работы по легализации трудовых отношений, выявляется **подмена трудового договора соглашениями гражданско-правового характера (договорами подряда)**. Это сознательное ущемление прав работника: не желая обеспечивать работника положенными льготами и привилегиями, работодатель при приеме на работу прибегает к заключению договора подряда или договора на оказание услуг.

Отличить трудовой договор от договора подряда и иных гражданско-правовых договоров Вам поможет таблица, разработанная Государственной инспекцией труда в РБ

Отличие трудового договора от договора подряда и иных гражданско-правовых договоров

Критерий сравнения	Трудовой договор	Договор подряда
Предмет договора	Выполнение работником трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) (ст. 57 ТК РФ).	Выполнение определенного задания (заказа, поручения), которое известно в момент заключения договора (ст. 702 ГК РФ).
Наиболее важно для работодателя (заказчика)	Сам процесс трудовой деятельности работника	Конкретный результат работы подрядчика
Наименование сторон договора	Работник и работодатель	Подрядчик и заказчик
Последствия отсутствия в договоре необходимых (существенных) условий	Не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями (ч.3 ст. 57 ТК РФ)	Договор признается незаключенным (ст. 432 ГК РФ)
Срок действия договора	Как правило, является бессрочным и лишь в отдельных, предусмотренных ТК РФ случаях может быть заключен на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ).	В договоре подряда указываются начальный и конечный сроки выполнения работы (ст. 708 ГК РФ). По согласованию между сторонами в договоре могут быть предусмотрены также сроки завершения отдельных этапов работы (промежуточные сроки). При отсутствии срока договор подряда будет считаться незаключенным.
Выполнение работы	Личное выполнение работником трудовой функции (ст. 15 ТК РФ)	Подрядчик вправе привлечь к выполнению работ субподрядчика, если из закона, иных правовых актов, условий обязательства или его существа не вытекает обязанность должника исполнить обязательство лично (п. 1 ст. 313, п. 1 ст. 706 ГК РФ)
Организация процесса работы	Работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим рабочего времени (ч.2 ст. 21 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей (часть вторая ст. 22 ТК РФ), выплачивать компенсацию за использование сотрудником в работе своего имущества (ст. 188 ТК РФ) и возмещать иные расходы, понесенные в интересах работодателя (ст. 164 ТК РФ).	Подрядчик самостоятельно определяет порядок выполнения возложенных на него договором обязанностей и делает это за свой счет, если иное не предусмотрено договором (п. 1 ст. 704 ГК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка на подрядчика не распространяются.
Социальная защищенность	Для работника предусмотрен ряд гарантий и компенсаций: выходное пособие, оплата больничных и др.	Социальные гарантии и компенсации не предусмотрены
Время отдыха	Предусмотрено право работника на: - перерывы в течение рабочего дня (смены); - ежедневный (междусменный) отдых;	Время отдыха не регламентируется заказчиком, а определяется подрядчиком самостоятельно

	- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); - нерабочие праздничные дни; - отпуска (ст. 107 ГК РФ).	
Порядок и форма оплаты	Работнику выплачивается заработная плата, размер которой зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, не реже чем каждые полмесяца (ч. 1 ст. 132 , ч. 6 ст. 136 ТК РФ).	Подрядчики получают не заработную плату, а вознаграждение, которое выплачивается в размере и порядке, установленном договором (ст. ст. 709, 711 ГК РФ).
Риск недостижения результата труда	Несет работодатель	Несет подрядчик
Отношения подчиненности между сторонами	Работник в должностном отношении подчинен работодателю	Отсутствуют. Гражданское законодательство основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений (п. 1 ст. 1 ГК РФ).
Ведение трудовой книжки, оформление приказа о приеме на работу, иных кадровых документов	Предусмотрено	Не требуется
Направление в командировку	Возможно (ст.ст. 166-168 ТК РФ)	Не предусмотрено
Ответственность	Работник может нести и материальную, и дисциплинарную ответственность	Подрядчик может нести только материальную ответственность
Возмещение убытков	Работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ	Подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст.ст. 393, 723 ГК РФ)
Налогообложение	Выплаты работникам по трудовым договорам облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с главой 23 НК РФ	Выплаты физлицам-подрядчикам по договорам подряда облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с главой 23 НК РФ
Обязательное социальное страхование	Выплаты работникам по трудовым договорам облагаются взносами на обязательное социальное страхование	Выплаты и иные вознаграждения, выплачиваемые застрахованным в рамках гражданско-правовых договоров, облагаются страховыми взносами от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, если в соответствии с этим договором страхователь обязан уплачивать страховые взносы

**Если Вам не безразлично Ваше будущее, Вы хотите получать полный объем социальных гарантий, Вам важен размер будущей трудовой пенсии
ВЫ ДОЛЖНЫ ОТСТАИВАТЬ СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА!**

ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО ОБРАТИТЬСЯ:

в *Государственную инспекцию труда в Республике Башкортостан* (по адресу: г. Уфа, ул. Б.Гражданская, 24, номер телефона "горячей линии" 8965669465, через официальный сайт: http://git03.rostrud.ru/pismo_v_gosudarstvennuyu_inspektsiyu_truda/)

в *Прокуратуру* по месту нахождения работодателя;

в *суд*;

в *Федеральную службу по труду и занятости* (Роструд), написав заявление на сайте "Онлайн Инспекция.РФ" (<http://онлайнинспекция.рф/>)

*Подробную информацию о порядке защиты трудовых прав Вы можете получить в территориальном отделе Минтруда РБ по Туймазинскому району и г.Туймазы по адресу:
г.Туймазы, ул.Островского34, каб.107,108, тел. 5-30-85*