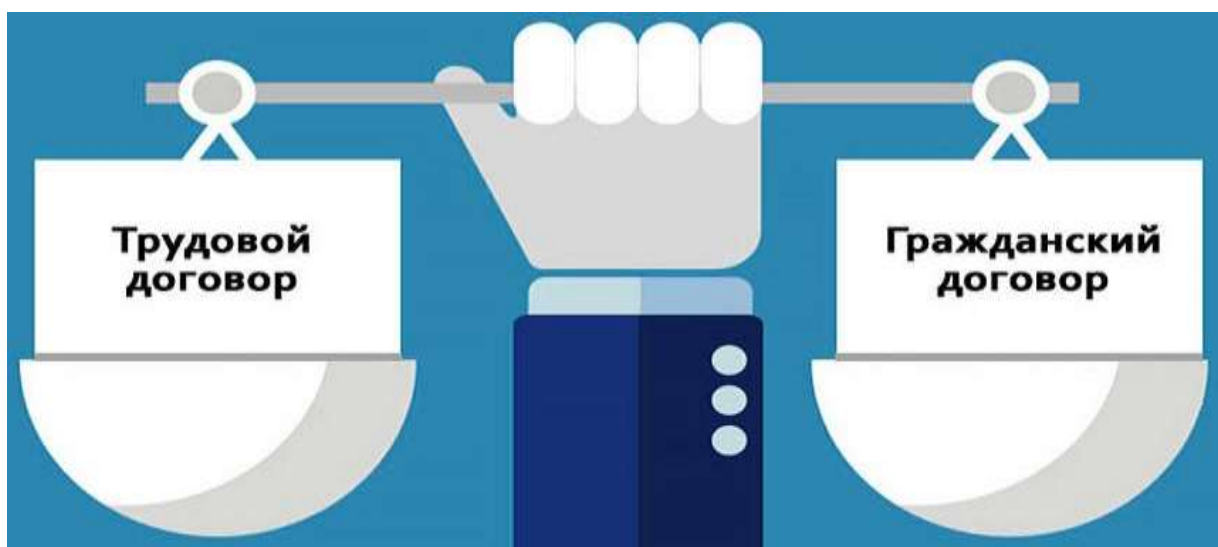


Основные отличия трудового договора от гражданско-правового договора



Трудовой договор	Условие	Гражданско-правовой договор
Трудовое	Законодательство	Гражданское
Работодатель и работник	Стороны договора	Заказчик и исполнитель
Работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности, относящейся к его трудовой функции	Предмет договора	Исполнитель должен выполнить конкретный заказ (задание), сдать результат работы.
1. Оформляется приказом на основании трудового договора. 2. Запись в трудовой книжке.	Прием на работу	1. Договор на выполнение работ (оказание услуг). 2. Без записи в трудовой книжке.
- Бессрочный (заключается на неопределенный срок), - Срочный (на срок не более пяти лет, заключается в определенных случаях)	Срок договора	Срочный (<i>на период выполнения работы, оказания услуги</i>)
1. Работник обязан лично выполнять возложенные трудовые обязанности. 2. Работодатель обязан обеспечивать работника материалами, инструментом, предоставлять рабочее место.	Выполнение работы	1. Исполнитель может выполнять работу самостоятельно, а также с привлечением третьих лиц. 2. Заказчик не обеспечивает работника материалами, инструментом (<i>исполнитель приобретает за свой счет</i>).
Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплинарная ответственность за нарушение	Трудовой распорядок	Внутренний трудовой распорядок отсутствует, дисциплинарной ответственности нет
Работник получает заработную плату, не реже чем два раза в месяц.	Оплата труда	Исполнитель получает вознаграждение в сроки, установленные договором,

Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством		по факту выполнения работы
Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю	Рабочее время	Не лимитировано (не ограничено)
Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 28 календарных дней)	Отпуск	Ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется
1. Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. 2. Выплаты, связанные с материнством. 3. Выплаты при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	Социальные гарантии	1. Не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. 2. Нет выплат, связанных с материнством. 3. При расторжении договора выплаты не предусмотрены.
1. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. 2. Предоставляются средства индивидуальной защиты.	Охрана труда	При наступлении несчастного случая на производстве и профессионального заболевания исполнитель лишается пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем, расходов на реабилитацию и страховых выплат, если в договоре не предусмотрена обязанность заказчика уплачивать страховщику страховые взносы.



Статья 15 Трудового кодекса РФ устанавливает недопустимость заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

ВНИМАНИЕ! ОТВЕТСТВЕННОСТЬ!

<p>Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем</p>	<p><u>Административный штраф:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- на должностных лиц – от 10 000 до 20 000 рублей;- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей;- на юридических лиц - от 50 000 тысяч до 100 000 рублей.	<p>Часть 4 статьи 5.27. КоАП РФ</p>
--	---	--