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

В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).  
При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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.

Преимущества одного вида договора перед другим.  
Многие условия трудового договора выгодно отличают его от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Так, например, работник в отличие от подрядчика (исполнителя) подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, материнства, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, имеет право на гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, работодатель ограничен в возможности прекращения с ним трудового договора.  
Необходимо отметить, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

В силу ст. 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:  
— лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй ст. 15 ТК РФ;

— судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Как показывает практика, работодатели не предлагают выбора и оформляют с физическими лицами гражданско-правовые договоры вместо трудовых договоров, например, на оказание услуг или выполнение работ. При заключении таких договоров у работника отсутствуют социально-трудовые гарантии, которые предусмотрены трудовым законодательством: на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантий при увольнении, сокращении штата и др. Также не будет вноситься запись о работе в трудовую книжку.

В случае заключения с Вами гражданско-правового договора вместо трудового договора Вы имеете право обратиться с соответствующим обращением в прокуратуру Кузнецкого района или в Государственную инспекцию труда по Пензенской области для защиты и восстановления Ваших трудовых прав.

**Разъяснения действующего законодательства подготовлены прокуратурой Кузнецкого района.**