

Трудовой договор (ТД) – соглашение между работником и работодателем, устанавливающее взаимные права и обязанности. Согласно ТД работник обязуется лично выполнять работу, предусмотренную должностью, которую он занимает. Работодатель в свою очередь обязуется обеспечивать сотрудника работой, предоставлять ему необходимые условия труда и выплачивать заработную плату.

Договор гражданско-правового характера (договор ГПХ) – вид договора, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договоры подряда, возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.).

Трудовой договор или договор ГПХ: в чем разница?

ТД	Договор ГПХ
<p>Работник устраивается на определенную должность, предусматривающую постоянное выполнение трудовых обязанностей.</p>	<p>В договоре приводится конкретный перечень работ или услуг, которые необходимо выполнить. Результат их выполнения фиксируется двусторонним актом. Оформление на должность не предусматривается.</p>
<p>Распоряжения руководства выполняются по мере их поступления.</p>	<p>Важен результат, а не процесс. Заказчик не вправе вмешиваться в процесс, за исключением промежуточной приемки результатов.</p>
<p>Обязательно соблюдение правил внутреннего распорядка. ТК предусматривает работу по определенному графику, который закрепляется внутренними документами.</p>	<p>В договоре ГПХ предусматриваются даты начала и окончания работ, но исполнитель может работать в удобное для него время. Важен результат, за который ему платят деньги.</p>
<p>Работника необходимо обеспечить всем необходимым для работы (рабочее место, материалы, инвентарь и др.).</p>	<p>В договоре может быть предусмотрено предоставление исполнителю каких-либо условий, однако это необязательно.</p>
<p>Предполагается исполнение трудовых обязанностей непосредственно самим работником.</p>	<p>Исполнитель может привлекать третьих лиц для выполнения работ.</p>
<p>Выплата зарплаты производится своевременно, не реже двух раз в месяц. Месячная заплата не может быть ниже установленного МРОТ при условии выработки нормы рабочего времени и надлежащем исполнении обязанностей.</p>	<p>Порядок оплаты устанавливается по соглашению сторон (например, аванс и оплата по завершении и приемке работ на основании акта).</p>

<p>Удержание НДФЛ, уплата взносов в ПФР, ФОМС и ФСС.</p>	<p>Заказчик удерживает НДФЛ, платит взносы в ПФР, ФОМС, а взносы в ФСС не платит. В ПФР, ОМС взносы не уплачиваются по ряду договоров ГПХ, например, по договору аренды имущества. Договором может быть предусмотрено страхование на случай производственной травмы, в этом случае дополнительно уплачиваются взносы в ФСС на травматизм.</p>
<p>Работодатель обязан предоставлять трудовые гарантии, предусмотренные ТК:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компенсации и возмещение расходов в процессе выполнения трудовых обязанностей; • отпуск не менее 28 календарных дней в год с выплатой отпускных; • выплату больничных и пособий; • уплату взносов в ПФР; • компенсации при увольнении; • сохранение за работником среднего заработка в предусмотренных законом случаях (например, на время простоя). 	<p>Нет трудовых гарантий, кроме взносов в ПФР и ФОМС. Время выполнения договора включается в общий трудовой стаж.</p>
<p>Необходимо оформление трудовой книжки, приказов, личных карточек Т-2. Трудовые книжки совместителей оформляются по желанию работников-совместителей. Действуют нормы ТК о равенстве в вопросах трудоустройства по возрасту, национальности и другим критериям.</p>	<p>Для устройства сотрудников нужен только договор. Договор закрывается актами выполненных работ/оказанных услуг. Заказчик вправе отказать в заключении договора ГПХ без объяснения причин.</p>
<p>Договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок (не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами).</p>	<p>Всегда устанавливаются конкретные сроки исполнения договора.</p>

ТК РФ Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.