



ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Новгородский просп., д. 160, г. Архангельск, 163000
Тел. (8182) 410-880, тел./факс (8182) 410-870
E-mail: mintrud@dvinaland.ru

Главам муниципальных
районов и городских округов
Архангельской области

30 АПР 2019 № 305/2019 - СМ/АЕЧР

На № _____ от _____

О работе по снижению неформальной занятости

Обращаем Ваше внимание на необходимость проведения в рамках работы по снижению неформальной занятости разъяснительной работы с населением об обязательном заключении трудовых договоров, делая особый акцент на различиях между трудовым и гражданско-правовым договорами.

В этой связи направляем Вам следующую информацию.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) установлен прямой запрет на заключение договоров гражданско-правового характера, которые фактически регулируют трудовые отношения (часть вторая статьи 15 ТК РФ). Важно правильно понять различие между трудовым договором и гражданско-правым договором.

Так, подмена трудового договора гражданско-правовым влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере 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 до 100 000 рублей (статья 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

В широком смысле под гражданско-правовыми договорами понимают договоры, которые регулируются нормами Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ): подряда (глава 37 ГК РФ); возмездного оказания услуг (глава 39 ГК РФ); аренды имущества (глава 34 ГК РФ); поручения (глава 49 ГК РФ); комиссии (глава 51 ГК РФ); агентирования (глава 52 ГК РФ) и др. В более узком смысле обычно под этими терминами понимают договор подряда (или договор возмездного оказания услуг), заключенный организацией с физическим лицом. Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, но фактически этим договором регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, суд может признать такой договор трудовым.

Наиболее важное отличие трудового договора от гражданско-правового

заключается в том, что основной обязанностью работника является то, что сотрудник выполняет работу по определенной специальности, квалификации или должности. А вот в гражданско-правовых договорах прописывается выполнение конкретной работы, цель которой – достижение результата, предусмотренного договором.

По трудовому договору работа выполняется сотрудником лично с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. По гражданско-правовому договору наоборот, исполнитель самостоятельно определяет способы выполнения работы.

Очень важное различие – это оплата труда. В трудовых договорах она определяется в форме заработной платы, выплачиваемой не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным или трудовым договором (часть первая статьи 56 ТК РФ). При заключении гражданско-правового договора возмездность по договору имеет форму вознаграждения, размер которого определяется соглашением сторон и выплачивается только после выполнения работ и оформления акта приемки.

Просим данную информацию разместить на официальном сайте администрации муниципального района (городского округа), а также использовать при проведении разъяснительной работы с гражданами и работодателями о последствиях оформления трудовых отношений ненадлежащим образом.

Министр



Е.В. Молчанова