**Отличия трудового договора от гражданско-правового договора**

Заключая трудовой договор, стороны руководствуются Трудовым кодексом РФ.

Гражданский кодекс РФ, регулирует договоры подряда, оказания услуг, авторского заказа и другие. Граждан Гражданский кодекс дает сторонам гораздо больше свободы выбора.

Права работника защищены Трудовым кодексом РФ, больше чем исполнителя Гражданским кодексом РФ - работодатель обязан обеспечить условия труда и выполнить все социальные гарантии. Кроме того стороны трудового договора находятся в отношениях субординации: начальник - подчиненный. В случае заключения гражданского договора в отношения вступают два равных субъекта, заказчик и исполнитель, каждый из которых обязан выполнить лишь конкретные взятые на себя обязательства.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Признаки договоров** | **Трудовой договор** | **Гражданский договор** |
| **Предмет договора** | Регулярная деятельность работника.  Работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять задания работодателя по мере их поступления (часть вторая ст. 57 ТК РФ) | Работа представляет собой конкретное задание, к примеру, выполнение определенной работы, поручения, оказание. Результат работы подразумевается, но может быть не всегда |
| **Срок** | Как правило, договор носит бессрочный характер. Срочные договоры могут быть заключены в исключительных случаях, они перечислены в статьях 58 и 59 Трудового кодекса РФ | Гражданско-правовой договор может быть заключен на любой срок |
| **Исполнитель** | Выполнять работу сотрудник обязан лично | Исполнитель вправе привлечь к к выполнению работ, услуг третьих лиц (ст. 313, п. 1 ст. 706, ст. 780 ГК РФ) |
| **Оплата** | Зарплата выплачивается не реже чем дважды в месяц (часть шестая ст. 136 ТК РФ). Установлен минимальный порог оплаты труда - МРОТ за полный месяц работы и выполненную норму | Исполнители получают вознаграждение в размере и в срок согласно договору |
| **Трудовой распорядок** | Работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим рабочего времени (часть вторая ст. 21 ТК РФ). Исключение - дистанционные работники (ст. 312.4 ТК РФ) | Исполнители, как правило, сами определяют порядок исполнения взятых на себя обязательств обязанностей |
| **Материальное обеспечение труда** | 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) | Исполнители выполняют задание по договору за свой счет, если иное не предусмотрено договором (п. 1 ст. 704, ст. 783 ГК РФ) |
| **Материальная ответственность сторон** | Работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, указанных в статье 243 ТК РФ | Подрядчик несет ответственность за несохранность материала, оборудования, переданной для переработки (обработки) вещи, или иного имущества, предоставленных заказчиком (ст. 714 ГК РФ). По общему правилу, одна сторона обязаны в полном объеме возместить причиненные убытки другой стороне (ст. 393 ГК РФ) |
| **Дисциплинарная ответственность** | Виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель вправе применить к работку, перечислены в статье 192 ТК РФ | Исполнитель и заказчик по гражданскому договору вправе закрепить в договоре взаимные санкции (штрафы, пени) за неисполнение или ненадлежащее исполнение конкретных условий договора (ст. 330 ГК РФ) |
| **Уплата взносов** | Работодатель ежемесячно отчисляет страховые взносы за сотрудника в ПФР, ФОМС и ФСС, в том числе на «травзатизм» | Заказчик обязан начислить взносы в ПФР и ФОМС, по соглашению с сотрудником заказчик может платить взносы в ФСС на «травматизм» |
| **Оформление** | Прием, увольнение, другие кадровые события отражаются, как правило, в трудовой книжке | Заказчик не оформляет подрядчику трудовые книжки |
| **Время отдыха и другие социальные гарантии** | Работник имеет право на ежегодный отпуск, выходные и т.д.  Глава VII предоставляет работникам право на разного рода гарантии и компенсации | Гарантии, установленные ТК РФ, на исполнителя не распространяются |
| **Служебные командировки** | Работодатель может направить сотрудника на обучение, в командировку, перевести на другую работу или в другую местность | В договор может быть внесена запись о поездке исполнителя в другой город и порядке ее оплаты. Такая поездка не является командировкой |