**Договоры гражданско-правового характера и охрана труда.**

       При выборе руководителем организации, -  какой договор заключить с соискателем: трудовой или же гражданско-правовой, очень часто решение происходит в пользу второго. А почему бы и нет? Все же,  в соответствии с ч. 8 ст. 11 Трудового Кодекса Российской Федерации, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера. Таким образом,  можно избежать многих требований, предъявляемых трудовым законодательством.

      Однако для работника, с которым  заключен  гражданско-правовой договор, факт не распространения норм трудового законодательства, выглядит менее радужно, так как он самостоятельно несет ответственность за свою безопасность, выполнение работ он производит на свой страх и риск.

     Начнем с того что работник может выполнять работы на месте абсолютно необорудованном, где безопасность не гарантирована, так как на гражданско-правовые отношения, требования ст. 212 ТК РФ, содержащие эти обязанности, как и всего трудового законодательства, не распространяется.

Или возьмем специальную одежду, которую работник, заключивший  договор гражданско-правового характера, может и не получить – статья 221 ТК РФ, согласно которой выдача средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателя,  не распространяется на лиц участвующих в гражданских правоотношениях.

      Может быть и так, что работник будет выполнять работу, которая ему запрещена  по  медицинским показаниям, но ему этого не узнать, так как  заказчик при заключении договора гражданско-правового характера,  освобожден от требований ст. 212 ТК РФ, согласно которой,  работодатель обязан недопускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

       Работник, заключивший договор гражданско-правового характера, сам отвечает за свою безопасность, сам обеспечивает себя средствами индивидуальной защиты и сам озадачивается степенью готовности к работе из медицинских соображений, тогда как, заключив трудовой договор все вышеуказанные требование и обязанности, ложатся на плечи работодателя, что делает заключение трудового договора намного эффективнее и безопаснее для работника, нежели договор гражданско-правового характера.