

## Необходимость оформления трудовых отношений.



**Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.**

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, запрещено.

Однако некоторые работодатели до сих пор считают, что выгоднее заключать с гражданами гражданско-правовые, а не трудовые договоры. Это обусловлено, помимо прочего, желанием хозяйствующих субъектов минимизировать расходы по налогам, отчислениям во внебюджетные фонды, а также возможностью в любой момент отказаться от исполнения таких договоров. К таким договорам относятся договоры подряда, возмездного оказания услуг, аренды и прочие.

Как отличить трудовой договор от гражданско – правового ? Наиболее важное отличие трудового договора от гражданско-правового заключается в том, что основной обязанностью работника является то, что он 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.

Гражданам, при заключении подобных договоров, необходимо помнить, что такие договоры фактически подменяют трудовые в следующих случаях:  
- присвоение работнику должности, специальности, профессии с указанием

- квалификации или закрепление за ним конкретной трудовой функции;
- выполнение работ длящегося характера, а не разового задания (например: уборка или охрана территории), без указания качественных и количественных показателей работы;
  - указание в договоре на конкретное место работы на предприятии (бригада, участок);
  - гарантированная оплата труда;
  - регулярность выплат;
  - фиксированный по периодам объем выплат;
  - выплата премий;
  - оплата труда с оформлением платежных ведомостей;
  - указание в актах выполненных работ количества отработанных часов;
  - присвоение физическим лицам табельных номеров;
  - обеспечение работнику условий труда (предоставление постоянного рабочего места, средств труда);
  - направление исполнителя в командировки;
  - обязательность выполнения работы лично;
  - подчинение работника внутреннему трудовому распорядку;
  - прохождение исполнителем инструктажей по технике безопасности;
  - предоставление социальных гарантий и компенсаций (например, оплата больничного листа, обеспечение медицинской страховкой).

Все это признаки трудовых отношений работника и работодателя, при которых должен заключаться трудовой договор с гарантией предоставления всех льгот и выплат, предусмотренных трудовым законодательством.

В соответствии со статьями 11 и 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско - правового договора, но впоследствии в порядке, установленном законодательством, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрен административный штраф.

**По всем вопросам, возникающим при оформлении трудовых отношений, а также в случае отказа работодателей от их оформления, можно обращаться по телефону 8(38141) 2-36-40 в УМТСП по Азовскому ННМР Омской области.**