**ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА от ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ**

*Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовой договор** | **Гражданско-правовой договор** |
| Регулирует трудовые отношения. | Объединяет различные типы договорных отношений (подряд, возмездное оказание услуг и т.д.). |
| Трудовые отношения регулируются трудовым правом. | Отношения регулируются гражданским правом. |
| Предмет договора – труд работника по определенной специальности, квалификации, должности, профессии. | Предмет договора – результат труда. |
| Бессрочный (т.е. заключается на неопределенный срок), срочный (ст. 59 Трудового кодекса РФ) | Всегда срочен и заканчивается выполнением работы (даже если работы была выполнена досрочно). |
| Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка | Процесс труда и условия его применения находится за пределами обязательного правоотношения |
| Рабочее время - не более 40 часов в неделю | Рабочее время – не лимитировано |
| Работник получает за свой труд заработную плату, состоящую, как правило, из оклада и компенсационных и стимулирующих выплат. Периодичность выплаты – не реже чем каждые полмесяца в установленный работодателем день. Минимальный размер устанавливается федеральным законом. | Работник получает вознаграждение лишь по конечному результату своего труда (либо его выполненного этапа) по заранее установленным расценкам. |
| Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальной продолжительностью 28 календарных дней | Ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется |
| Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности | Не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности |
| Работник несет дисциплинарную ответственность (замечание, выговор, увольнение) | Работник несет имущественную ответственность (штраф, пени за нарушения, установленные договором) |
| Запись о периоде работы на данном предприятии вносится в трудовую книжку | Запись о работе по гражданско-правовому договору в трудовую книжку не вносится |
| Трудовой договор может быть расторгнут, по инициативе работодателя только в случаях, прямо указанных в ТК РФ. | Заказчик вправе в любое время отказаться от исполнения договора, оплатив исполнителю фактически выполненные работы |

**СОЦИАЛЬНЫЕ и ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕЛЕГАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Для работодателя** | **Риски работника** |
| Административный штраф:  - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей;  - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица от 5000 до 10 000 руб.;  - на юридических лиц от 50 000 до 100 000 руб. (п. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях). | Отсутствие гарантированного размера заработной платы. Возможность неполучения заработной платы в случае любого конфликта с работодателем. Так же не получить расчет при увольнении. |
| Неофициальный заработок не будет учитываться при определении размера пенсии, а отработанное время не зачтется в страховой стаж. |
| Полностью лишится социальных гарантий, предусмотренных для работников:  - права на ежегодный и дополнительный отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;  - права на оплату больничного листа;  - права на досрочный выход на пенсию, сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, если условия труда признаны вредными и (или) опасными);  - права на условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;  - права на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  - права на получение страховых выплат, оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией в случае травмы на производстве. |
| За совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному  наказанию за аналогичное административное нарушение:  - на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;  - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица от 30 000 до 40 000 руб.;  - на юридических лиц – от 100 000 до 200 000 руб. (п. 5 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях). |
| Потеря права на получение социальных и имущественных налоговых вычетов при приобретении жилья, получении образования, лечении и другие. |
| При обращении в службу занятости размер и период социальных выплат будет минимальным. |
| Отказ кредитных организаций в предоставлении займов и кредитов |

**НЕОБХОДИМО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЕ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

1. Не приступать к работе пока не будет подписан трудовой договор.

2. Убедиться, что в трудовом договоре отражена реальная заработная плата.

3. Следить за уплатой работодателем налогов и страховых взносов.

**Физические лица в случае получения неофициальных выплат, обязаны самостоятельно задекларировать свой доход и уплатить налог на доходы физических лиц.**

**Вы вправе:**

1. Обратиться в органы Пенсионного фонда РФ с заявлением о предоставлении выписки из индивидуального лицевого счета, в целях уточнения - отчитывается ли за Вас работодатель и в каком размере перечисляет страховые взносы.

2. Потребовать от работодателя официально оформить трудовые отношения, выдать на руки ваш экземпляр трудового договора, а также предоставить копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах, увольнении, справки о средней заработной плате и другие).

*В целях легализации и полноты выплаты заработной платы работают телефоны доверия:*

*- в Управлении Федеральной налоговой службы России по Забайкальскому краю*

*телефон доверия* ***+7(3022) 23-03-72****,*

*- в администрации муниципального района «Борзинский район» Забайкальского края*

*телефон доверия 89644644319,*

*по которым принимаются анонимные звонки о фактах выплат зарплаты в «конверте» и по вопросам неформальной занятости населения для проведения контрольных мероприятий.*