***ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ***

***трудового договора от гражданско-правовых договоров***

|  |  |
| --- | --- |
| 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, относящийся к его трудовой функции | Предмет договора – результат труда |
| Бессрочный (т.е. заключается на неопределенный срок), срочный (ст.59 Трудового кодекса РФ) | Всегда срочен и заканчивается выполнением работы (даже ели работа была выполнена досрочно) |
| Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка | Процесс труда и условия его применения находятся за пределами обязательного правоотношения |
| Работник получает за свой труд заработную плату, состоящую, как правило, из оклада, должностного оклада (тарифной сетки) и компенсационных и стимулирующих выплат. Периодичность оплаты – не реже чем каждые полмесяца в установленный работодателем день. Минимальный размер устанавливается федеральным законом. Форма оплаты денежная | Работник получает вознаграждение лишь по конечному результату своего труда (либо его выполненного этапа) по заранее установленным расценкам |
| Рабочее время – не более 40 часов в неделю | Рабочее время – не лимитировано |
| Работа за пределами установленной нормы времени – сверхурочная и оплачивается в повышенном размере: первые два часа – не менее чем в полуторном размере, последующие часы не менее чем в двойном размере | Переработки не рассматриваются как сверхурочные работы и отдельной оплате не подлежат |
| Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность 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 несёт 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 заносится |
| Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя только в случаях, прямо указанных в ТК РФ | Заказчик вправе в любое время отказаться в одностороннем порядке от исполнения договора, оплатив исполнителю фактические выполненные работы |