**Разница между трудовым и гражданско-правовым договором**

Согласно 56 Трудового Кодекса РФ трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель:

- обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

а работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

По гражданско-правовому договору, в отличие от трудового, исполняется конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, выполненные работы).

Главным отличительным признаком трудового договора является зачисление работника по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием.

Следующим признаком трудового договора считается прием на работу по личному заявлению, издание приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия или должность, размер заработной платы, дата начала работы и др., а также внесение записи о работе в трудовую книжку.

Еще один признак – порядок и форма оплаты труда.

Оплата труда работающих, зависит от трудового вклада и качества труда. При этом обычно применяются тарифные ставки и оклады и заработная плата должна выплачиваться регулярно. По гражданско-правовым договорам цена выполненной работы (услуги), порядок ее оплаты определяются, как правило, в договоре по соглашению сторон, а выдача вознаграждения производится после окончания работы и подписания акта выполненных работ.

Таким образом, для определения характера тех или иных письменных договоров (соглашений, контрактов) с гражданами, разграничения трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров, прежде всего необходимо располагать полноценными текстами этих договоров.

Необходимо отметить, что гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, не распространяются на гражданско-правовые отношения.

При этом, единственным способом защиты при нарушении условий гражданско–правовых договоров является обращение в суд.

Трудовые же отношения предусматривают такие способы как: возможность самозащиты работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; судебная защита; а также право на обращение в трудовую инспекцию и органы прокуратуры.

Кроме того, ответственность за нарушение требований условий гражданско–правовых договоров минимальна в сравнении с трудовым договором, так как за нарушение трудового законодательства работодатель может понести как административную, так и уголовную ответственность.

Также необходимо отметить, что ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ введена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.