Трудовой договор или гражданско-правовой?
Сделайте правильный выбор.

Привлекая человека к работе, организация заключает с ним трудовой или гражданско-правовой договор.

Как правило, если сотрудника принимают на работу по определенной специальности на продолжительное время, организация заключает с ним трудовой договор. Такие отношения регулируются трудовым законодательством, главным образом Трудовым кодексом.

На время выполнения определенной (как правило, разовой) работы стороны заключают гражданско-правовой договор (подряда, возмездного оказания услуг и др.), правоотношения по которому регулируются Гражданским кодексом.

На практике встречаются ситуации, когда работник сам предпочитает, чтобы его отношения с работодателем были облечены в гражданско-правовую форму. Однако в большинстве случаев именно наниматель выступает инициатором подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, тем самым ограничивает права работников в сравнении с трудовым законодательством.

Периоды работы по гражданско-правовому договору *(при выполнении заказчиком условия по уплате обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения)* так же как и по трудовому договору, засчитываются в трудовой (страховой) стаж.

Однако, **важно знать, что при заключении гражданско-правового договора работник теряет социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством**, к числу которых относятся:

— предоставление социальных и трудовых отпусков;

— сохранение рабочего места в случаях, предусмотренных законодательством;

— соблюдение требования о регулярной и своевременной выплате заработной платы, которая не может быть ниже минимального размера за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства (с 01 января 2022г. – 457 рублей);

— оплата сверхурочных работ и командировочных расходов;

— гарантии и так называемый социальный пакет, предусмотренные для штатных сотрудников коллективным договором;

— выплата выходного пособия при увольнении и др.

Если все же Вы принимаете решение работать по гражданско-правовому договору, то работодатель (заказчик) обязан соблюдать все нормы Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 года №

314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам», а именно:
— заключать договор в письменной форме;
— предусматривать порядок расчетов, включая суммы, подлежащие выплате;
— уплачивать обязательные страховые взносы в Фонд социальной защиты населения;
— включать в договоры обязательства сторон по обеспечению безопасных условий работы и ответственность за их невыполнение;
— основания досрочного расторжения гражданско-правового договора;
- ответственность за неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы, оказанной услуги в виде неустойки в размере не менее 0,15 процента невыплаченной суммы за каждый день просрочки.

Что же касается трудовой деятельности без какого-либо оформления трудовых отношений и получение денег "в конверте", то в данном случае работник полностью зависит от воли работодателя, от его порядочности, обязательности, порой даже от его настроения. Ведь деньги за выполненную работу можно получить, а можно и нет. В данном случае никто не сможет гарантировать проявление элементарной справедливости по отношению к работнику.

Сделайте правильный выбор!

Управление по труду, занятости и социальной защите населения Лельчицкого райисполкома