**Как отличить трудовой договор**

**от договора подряда**

Как показывает практика работодатели зачастую вместо трудового договора заключают гражданско-правовые договоры с работниками преследуя следующие цели – не платить страховые взносы, больничные листы, отпускные и т.д.

Верховным Судом РФ 25.09.2017г. вынесено определение, в котором указаны отличительные признаки трудового договора от договора подряда.

Так, договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, цель договора подряда - получение конкретного результата, а не выполнение работы как таковой. Кроме того, подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск.

По трудовому договору работник: обязуется выполнять определенную трудовую функцию; включается в состав персонала; подчиняется режиму труда; работает под контролем и руководством работодателя. Кроме того, наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы

Следует отметить, что если гражданско-правовой договор по факту регулирует трудовые отношения, его могут [признать](consultantplus://offline/ref=685D8161D2D8281E107D3545E79924E4999BC441EF0DA7548F6D4D9D679E6ABC79054C0993A3E267h9O2J) трудовым.

За "подмену" договоров работодателю грозит [штраф](consultantplus://offline/ref=685D8161D2D8281E107D3545E79924E4999BC441EE0FA7548F6D4D9D679E6ABC79054C0F97A4hEO6J). Для должностных лиц он может достигать 20 тыс. руб., для юридических лиц - до 100 тыс. руб.