**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 трудовым.

За "подмену" договоров работодателю грозит штраф. Для должностных лиц он может достигать 20 тыс. руб., для юридических лиц - до 100 тыс. руб.