

Различие договоров: трудового и гражданско-правового характера

Марина Стрельцова

юрисконсульт тюменской ОСДЮСШОР

В настоящее время в ходе своей деятельности любое учреждение для выполнения работ (оказания услуг) может нанимать физических лиц или индивидуальных предпринимателей. С указанными лицами учреждение заключает гражданско-правовые договоры.

Договор гражданско-правового характера, при котором стороны определяют результат оказанной услуги и вознаграждение за выполнение данной услуги. Данные договоры регулируются нормами гражданского законодательства, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством на них не распространяются. Как правило, указанные договоры заключаются с лицами, которые оказывают услуги, предметом, которых является конечный результат. Предметом трудового договора является регулирование трудовых отношений между работником и работодателем, выполнение работником индивидуальной трудовой функции.

По гражданско-правовому договору, в отличие от трудового, исполняется конкретное задание (поручение, заказ). Предметом такого договора (первый признак) служит конечный результат труда (построенное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и пр.).

Вторым признаком трудового договора считается прием на работу по личному заявлению, издание приказа работодателя, в котором указываются профессия или должность, размер заработной платы, дата начала работы и пр., а также внесение записи о работе в трудовую книжку.

Третий признак – оплата труда (порядок и форма). В соответствии с трудовым законодательством при оплате труда обычно применяются тарифные ставки и оклады и заработная плата должна выплачиваться регулярно.

По гражданско-правовым договорам цена выполненной работы (услуги) определяется свободным соглашением сторон (произвольно), а выплата вознаграждения обычно производится после окончания работ и одновременно.

Четвертым признаком трудового договора служит установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда (предоставление времени для отдыха, обеспечение безопасности труда и пр.). Работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для них важен конечный результат труда – исполнение заказа в надлежащем качестве и в согласованный срок.

Наконец, для физкультурно-спортивных организаций, финансируемых из бюджета, расходы на оплату труда и начисления на выплату по оплате отнесены на 211 подстатью КОСГУ, вознаграждения по гражданско-правовым договорам на 226 подстатью КОСГУ. Следовательно, оплата труда по трудовому договору осуществляется с 211 статьи, а прочие с 226.

В ч.4 ст.11 Трудового кодекса РФ закреплена норма, согласно которой, в тех случаях, когда судом

установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются нормы трудового права.

Таким образом, регулирование гражданско-правовых договоров нормами трудового законодательства может послужить основанием для признания данных отношений трудовыми. Кроме того, фонд оплаты труда учреждения рассчитывается с учётом выплаты страховых взносов в размере 30,2 %. Вознаграждения по договорам гражданско-правового характера облагаются страховыми взносами в размере 27,1 %. Признание отношений, регулируемых гражданско-правовыми договорами, трудовыми, повлечет доначисление страховых взносов и пени.

Таким образом, заключение договора гражданско-правового характера с тренером-преподавателем, с которым у Учреждения нет трудовых отношений, систематически осуществляющим тренировочный процесс, не будет являться правомочным. Договоры гражданско-правового характера могут быть применены для оформления разовых поездок, проведения обучающих семинаров, открытых занятий и т.п. Целесообразно заключать договор гражданско-правового характера с тренером-преподавателем для организации участия спортсменов в спортивных мероприятиях за пределами постоянного места пребывания, с целью их сопровождения совместно со штатным тренером-преподавателем.

Обложение НДФЛ сумм компенсационных выплат (на проезд и проживание исполнителя по гражданско-правовому договору). Достаточно часто возникают ситуации, когда Учреждение компенсирует исполнителю расходы на проезд и проживание. Данные суммы компенсации могут входить в цену гражданско-правового договора, а могут компенсироваться отдельно. В одном из последних писем (в Письме от 29.04.2013 N 03-04-07/15155) сотрудни-

ки финансового ведомства отметили, что если указанная компенсация осуществляется в интересах исполнителя (в том числе является частью вознаграждения за выполненные работы или оказанные услуги), то она признается доходом физического лица, полученным в натуральной форме, и облагается НДФЛ. В иных случаях компенсация организацией расходов физического лица – исполнителя не облагается данным налогом, так как не признается его доходом.

Таким образом, из разъяснений Минфина следует, что обложение НДФЛ сумм компенсации расходов напрямую зависит от того, является ли указанная компенсация частью вознаграждения за выполненные работы или оказанные услуги.

До выхода указанного Письма позиция Минфина была однозначной: расходы на проезд и проживание налогоплательщика при оказании организации услуг по гражданско-правовому договору непосредственно связаны с оказанием налогоплательщиком услуг по такому договору, оплата организацией данных расходов налогоплательщика осуществляется в его интересах. Таким образом, суммы оплаты организацией расходов налогоплательщика, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, на проезд и проживание признаются доходом налогоплательщика, полученным в натуральной форме, подлежащим обложению НДФЛ (Письма от 30.08.2012 N 03-04-06/9-263, от 20.03.2012 N 03-04-05/9-329, от 30.03.2011 N 03-03-06/4/24).