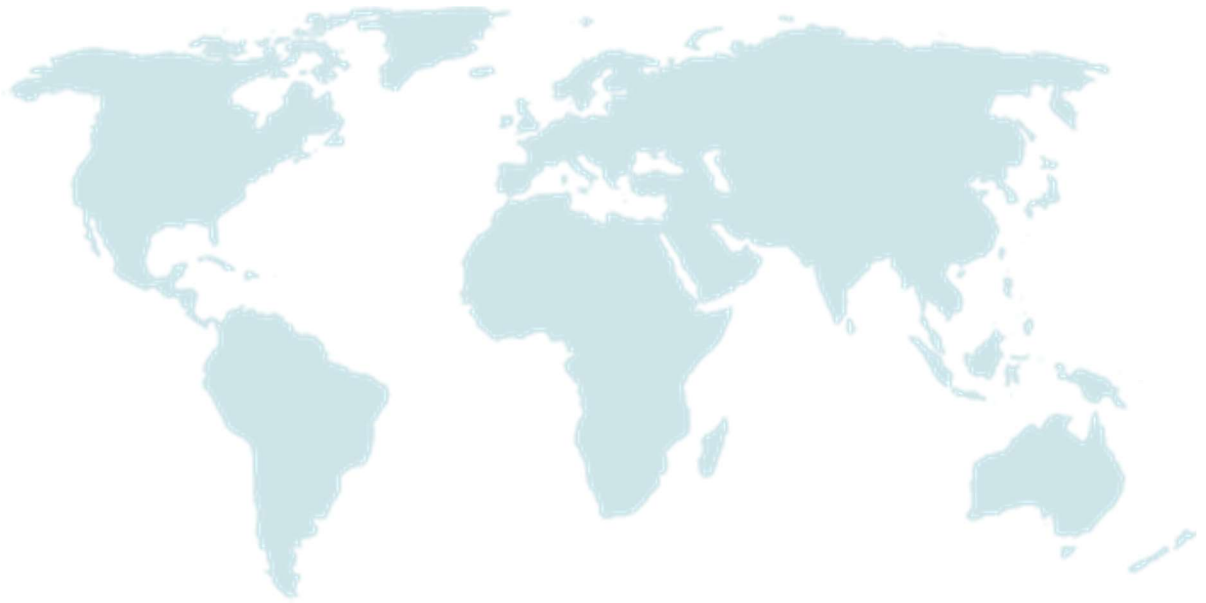


Памятка

Различия между трудовым договором (ТД) и гражданско-правовым договором (ГПД) для НКО в Таджикистане



Данный материал был подготовлен при финансовой поддержке Программы международного развития Великобритании (UK International Development) от правительства Великобритании; однако выраженные в нём взгляды не обязательно отражают официальную политику правительства Великобритании.

Введение

Для устойчивой работы НКО важно правильно оформлять отношения с сотрудниками и привлечёнными специалистами. На практике организации часто сталкиваются с путаницей между трудовыми отношениями и гражданско-правовыми отношениями (гражданско-правовые договоры (ГПД), сервисные договоры, договоры оказания услуг). Ошибки в выборе типа договора могут привести к юридическим рискам, штрафам, доначислениям налогов и спорам с исполнителями.

Этот краткий материал разработан для руководителей, бухгалтеров, HR-специалистов и проектных менеджеров НКО. Его цель — простым языком объяснить:

- чем трудовой договор (ТД) отличается от ГПД;
- когда применяется каждый из них;
- какие риски возникают при неправильном оформлении;
- какие признаки позволяют определить нужный тип договора.

Материал носит справочный характер и не заменяет профессиональную юридическую консультацию.

1. Понятие трудовых и гражданско-правовых отношений

1.1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами.

Ключевые элементы:

- подчинение правилами руководству работодателя;
- выполнение трудовой функции;
- установленный режим рабочего времени;
- учёт рабочего времени;
- дисциплинарная ответственность; работодатель обеспечивает рабочее место и иные условия труда;
- социальные гарантии (отпуск, больничный, декретный, иные);
- ежемесячная зарплата и иные обязательные выплаты;
- уплата налогов и сборов работодателем;
- ведение трудовой книжки.

1.2. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Гражданско-правовые отношения регулируются Гражданским кодексом РФ. Стороны свободны определять содержание договора, условия, сроки и стоимость услуг. Исполнитель не является сотрудником организации и не подчиняется внутренним правилам НКО.

Суть ГПД — выполнение конкретного задания или оказание услуги с последующей оплатой результата.

Основные признаки:

- самостоятельность исполнителя;
- отсутствие режима рабочего времени;
- отсутствие обязательного закрепленного рабочего места;
- отсутствие социальных гарантий;
- ответственность — материальная;
- уплата налогов и сборов на полученное вознаграждение исполнителем;
- выполнение услуги за счет собственных средств исполнителя (бывают исключения);
- оплата за результат;
- оформление акта выполненных работ.

2. Почему важно различать ТД и ГПД

Неправильный выбор договора приводит к:

- переквалификации ГПД в трудовой договор проверяющими органами;
- доначислению налогов, соцвзносов и штрафов;
- обязательству произвести корректное начисление и выплату отпускных, больничных и других выплат, которые ранее не были оформлены.;
- рискам для организации и ухудшению репутации;
- спорам, когда исполнитель считает себя “скрытым сотрудником”.

Чтобы избежать последствий, важно чётко определить характер отношений до заключения договора.

3. Основные отличия ТД и ГПД: краткая сравнительная таблица

| Вопрос | Трудовой договор (ТД) | Гражданско-правовой договор (ГПД) |
|------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| Кто выполняет работу? | Работник | Исполнитель / подрядчик |
| Статус лица | Штатный сотрудник | Исполнитель как самостоятельное лицо |

| | | |
|--------------------------------|-------------------------------|---|
| Основная цель | Выполнение трудовой функции | Конкретный результат / услуга |
| Оплата | За процесс труда (ежемесячно) | За результат по акту |
| График работы | Устанавливается организацией | Исполнитель работает сам |
| Подчинение правилам НКО | Да | Нет |
| Рабочее место | НКО предоставляет | Не требуется (если не оговорено) |
| Социальные гарантии | Есть | Нет |
| Ответственность | Дисциплинарная | Материальная |
| Налоги | Удерживает и перечисляет НКО | Зависит от налогового статуса исполнителя |
| Прекращение | По ТК РФ | По условиям договора |

4. Трудовой договор (ТД): кратко о ключевых признаках

ТД должен оформляться, если работа предполагает:

Подчинение правилам организации

Работник обязан соблюдать внутренний распорядок, локальные акты, инструкции, правила охраны труда.

Определённое рабочее время

Устанавливается расписание (например, 9:00–18:00), ведётся учёт рабочего времени.

Регулярная зарплата

Выплачивается не реже двух раз в месяц, независимо от объёма выполненных задач.

Предоставление рабочего места

Организация обеспечивает оборудование, доступ к ресурсам, материалы.

Социальные гарантии

Работник имеет право на отпуск, больничный, декретный отпуск...

Дисциплинарная ответственность

Замечание, выговор, увольнение (штрафы и удержания за дисциплину не допускаются).

ПРИМЕР:

НКО нанимает бухгалтера: ежедневная работа, подчинение правилам, фиксированный график → это **трудовые отношения**, даже если договор называется иначе.

5. Гражданско-правовой договор (ГПД): когда он применяется

ГПД заключают, когда нужно получить:

- конкретный результат (отчёт, дизайн, исследования, тренинг);
- разовую или краткосрочную услугу;
- проектную работу, не связанную с подчинением правилам организации;
- работу, которую исполнитель выполняет самостоятельно, своими средствами.

Оплата за результат

НКО оплачивает выполненную работу по акту, а не время труда.

Нет подчинения и графика

Исполнитель сам выбирает время и способы работы "если нет графика услуг".

Нет социальных гарантий

Исполнитель не получает отпуск, больничный и другие социальные гарантии.

Налоги

Если исполнитель — физлицо: НКО удерживает подоходный, социальный налог и взносы.

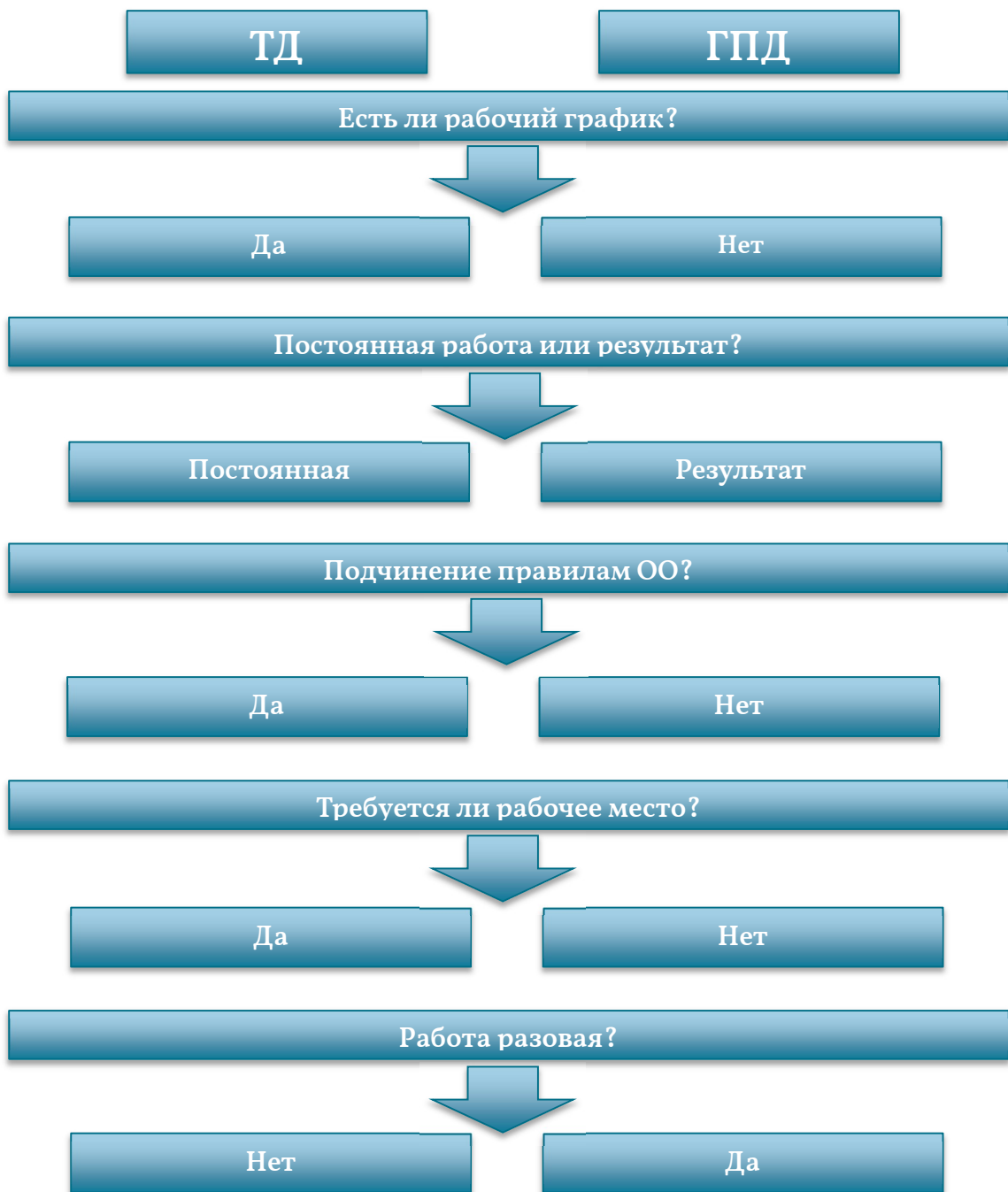
Если исполнитель — ИП с патентом или свидетельством: он платит налоги сам.

ПРИМЕР:

Договор с тренером на проведение трёх тренингов:

нет учёта графика рабочего времени (*даже если есть график с датами проведения тренингов в самом договоре*) нет подчинения, оплата за проведённые мероприятия → это **ГПД**, а не трудовой договор.

6. Как быстро определить тип договора: 5 контрольных вопросов



7. Возможные риски и ответственность НКО при неправильном оформлении трудовых и гражданско-правовых отношений

Наиболее распространённая ошибка — заключение договора в формате ГПД при фактическом наличии трудовых отношений. Подобная практика создаёт серьёзные юридические и финансовые риски для организации, такие как:

Ответственность за нарушение трудового законодательства

Контролирующие органы вправе переквалифицировать ГПД в ТД. В случае выявления нарушений трудового законодательства к НКО и её должностным лицам могут быть применены административные санкции. В соответствии со статьёй 94 Кодекса об административных правонарушениях Республики Таджикистан (КоАП) за неправильное оформление трудовых отношений предусмотрен штраф в размере от 20 до 50 показателей для расчётов как для организации, так и для ответственных лиц.

Ответственность за нарушение налогового законодательства

Если переквалификация ГПД в трудовые отношения приведёт к выводу о сокрытии или занижении налоговой базы, к организации могут быть применены санкции, предусмотренные частью 5 статьи 367 КоАП.

На практике чаще всего переквалификация ГПД на ТД сопровождается перерасчётом/доначислением:

- подоходного налога;
- обязательных социальных взносов;
- отпускных выплат;
- выплат больничных пособий;
- начислением пеней и штрафов.

В отдельных случаях, когда неправильное оформление договоров приводит к значительному ущербу государству или содержит признаки умышленного уклонения от налогов, ответственность может наступать в рамках **уголовного** законодательства. Так, статья 292 Уголовного кодекса Республики Таджикистан предусматривает наказание за уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с юридического лица, если деяние совершено умышленно и в крупном размере.

8. Заключение и рекомендации

Правильный выбор между ТД и ГПД помогает:

- избежать штрафов и налоговых рисков;

- выстроить прозрачные и законные отношения с сотрудниками и специалистами;
- защитить организацию от претензий;
- улучшить управление проектными ресурсами.

Рекомендуется:

- при сомнении консультироваться с юристом;
- регулярно обновлять документы НКО в соответствии с законодательством РТ;
- чётко описывать обязанности, график, ожидаемый результат в договоре;
- фиксировать факт выполнения работ актом (для ГПД).

Правильное оформление трудовых отношений с физическими лицами — важный элемент правовой безопасности любой НКО. Чёткое разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, своевременное документирование всех договорённостей, соблюдение норм трудового и налогового законодательства не только минимизируют юридические риски, но и способствуют стабильной, прозрачной и ответственной деятельности организации

Этот краткий материал служит ориентиром для НКО, помогая принимать обоснованные решения и снижать правовые риски.