

## Штатные и внештатные сотрудники

В настоящее время в действующем законодательстве нет определения "внештатного работника". На практике можно отнести к "внештатным работникам" - лица, заключившие договор на оказание услуг (выполнение работ) с организацией;

Отношения организации и гражданина регулируются гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг, подряда и др. на выполнение определенных видов работ, оказания услуг. В соответствии с условиями гражданско-правового договора организация получает результат от работы (услуги), а гражданин - вознаграждение. Организация обязана удержать из суммы вознаграждения граждан аналог на доходы физических лиц в размере 13% для перечисления в соответствующий бюджет (ст. ст. 224, 226 НК РФ).

Достаточно часто встречается, что при заключении гражданско-правового договора стороны не учитывают такую особенность, как длительность отношений. Бывает, что взаимоотношения по гражданско-правовому договору носят длительный характер и по нему производятся систематические, ежемесячные денежные выплаты.

В длительности договора для сторон таится опасность, так как деятельность гражданина, оказывающего услуги по такому договору, может подпадать под определение предпринимательской деятельности. Результатом оказания услуг по гражданско-правовому договору является получение физическим лицом вознаграждения в течение длительного периода, то есть прибыли и, следовательно, он является субъектом предпринимательской деятельности, не зарегистрированным в порядке, установленном законодательством РФ (ч. 3 п. 1 ст. 2, ст. 23 ГК РФ).

В результате гражданин может быть привлечен к административной ответственности за осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации (ст. 14.1 КоАП РФ), а если будет установлено, что данное лицо систематически осуществляло деятельность, направленную на получение прибыли не менее 2 раз, то уголовной ответственности за незаконное предпринимательство (ст. 171 УК РФ).

При неправильно сформулированном гражданско-правовом договоре неблагоприятные последствия могут возникнуть и у организации.

Налоговые органы при проведении налоговых проверок в организациях пристально изучают договоры, заключаемые с гражданами на оказание услуг, стараясь квалифицировать заключенные договоры как трудовые. Если в гражданско-правовом договоре будут включены условия, регулируемые трудовым законодательством, это будет на руку налоговикам. В случае такой квалификации организации налоговыми органами будет вынесено решение о необоснованном уменьшении налогооблагаемой прибыли, доначисление налогов, начисление штрафных санкций.

В целях признания законным заключения гражданско-правового договора, граждане, заключившие гражданско-правовой договор, не должны подчиняться локальным нормативным актам организации, в том числе и правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации. Выполняемая работа, оказание услуг не должны совпадать с выполнением аналогичной работы штатного работника организации, вознаграждение должно выплачиваться по окончании выполненных работ, оказания услуг. Иначе такой гражданско-правовой договор

может быть признан судом трудовым (Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2008 № 25-В07-27).

Может ли работодатель заключать гражданско-правовые договоры со штатными сотрудниками?

Действующее законодательство не содержит запрета на заключение гражданско-правовых договоров со штатными сотрудниками организации. Однако необходимо иметь в виду следующее. По гражданско-правовому договору исполняется индивидуально-конкретное задание. Если организация заключила гражданско-правовой договор с работником, состоящим в штате данной организации, то работы по заключенному договору работник обязан выполнять в нерабочее время, в противном случае данная работа считается работой по совместительству. По гражданско-правовым договорам оплачивается конечный результат выполненных работ (оказанных услуг), факт выполнения работ (оказания услуг) подтверждается актом приемки-сдаче.

### *Штатные сотрудники*

К штатным сотрудникам относятся - лица заключившие с работодателем трудовой договор. Согласно статье 15 Трудового кодекса трудовой договор, есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

На всех работников, состоящих в штате организации, распространяются трудовые и социальные гарантии, а также требования по охране труда и технике безопасности, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и соответствующими нормативными актами.

Характерным признаком трудового договора служит установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечения работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

Источник: Федеральный портал малого и среднего предпринимательства.