**Отличие трудового договора от договора подряда**

В соответствии с положениями Гражданского кодекса Российской Федерации по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику.

Заказчик обязан в сроки и в порядке, которые предусмотрены договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять выполненную работу (ее результат), а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику.

Таким образом, договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить.

Целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику.

Получение подрядчиком определенного передаваемого (то есть материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Если Вы полагаете, что заключенный с Вами договор подряда фактически является трудовым договором, обратитесь с заявлением о защите прав в Государственную инспекцию труда, или в суд с исковым заявлением о признании заключенного договора подряда - трудовым договором.

**Удержание из заработной платы работника**

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Все удержания из заработной платы можно разделить на три группы:

- обязательные удержания, производимые в соответствии с законодательством;

- удержания по инициативе работодателя;

- удержания по инициативе работника.

Обязательные удержания не зависят от воли ни работодателя, ни работника.

К ним относятся налог на доходы физических лиц, который взимается в соответствии с главой 23 Налогового кодекса Российской Федерации и удержания по исполнительным документам в рамках Федерального закона «Об исполнительном производстве».

Работодатель имеет право удерживать из заработной платы и иных доходов работника денежные суммы по своей инициативе в случаях, установленных ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации (удержание неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы; погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок и удержания за неотработанные дни отпуска) и иными федеральными законами.

Взыскания денежных средств с работника-должника по названным основаниям носят для работодателя добровольный характер, являются его правом, а не обязанностью.

Основанием для осуществления удержания по инициативе работника является его письменное заявление.

Как правило, удержаниями, производимыми по инициативе работника, являются:

- взносы на добровольное личное страхование, в том числе пенсионное и медицинское;

- профсоюзные взносы;

- оплата по кредитным обязательствам;

- оплата коммунальных и других платежей.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, например, по исполнительному листу, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При нарушении работодателем Ваших прав обращайтесь в Государственную инспекцию труда или в прокуратуру района.

В соответствии с частью 2 статьи 37 Конституции Российской Федерации принудительный труд запрещен.

Статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) установлено, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (статья 21, часть 6 статьи 136 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Действующим законодательством предусмотрена ответственность за невыплату заработной платы, а именно:

1) Административная ответственность – предусмотрена статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях — нарушение законодательства о труде и об охране труда.

2) Уголовная ответственность – предусмотрена статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации — невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

3) Материальная ответственность – предусмотрена статьей 236 ТК РФ в виде уплаты работодателем процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае несвоевременной выплаты либо невыплаты работодателем заработной платы работник имеет право обратиться в следующие органы:

1. В Государственную инспекцию труда по НСО;

2. В Чановский МСО СУ СК РФ по НСО с заявлением о привлечении к уголовной ответственности работодателя — в случае частичной невыплаты свыше 3 месяцев, а также в случае полной невыплаты свыше 2 месяцев или выплаты заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

3. В суд с заявлением о взыскании заработной платы самостоятельно либо через прокуратуру района.

На практике зачастую имеют место случаи, когда при отсутствии надлежащим образом оформленных документов работодатель отрицает факт трудовых отношений с работником.

В данном случае необходимо решать в судебном порядке вопрос об установлении юридического факта наличия трудовых отношений, признании трудового договора заключенным, либо признании трудовых отношений сложившимися, обязании работодателя оформить трудовые отношения, после чего самостоятельно либо посредством прокурорского вмешательства взыскивать с работодателя причитающиеся денежные средства.

Кроме того, в соответствии со статьей 11 ТК РФ судом может быть установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения и к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.