**Какой вид договора следует заключать с гражданином!**

Согласно законодательству Республики Беларусь работа может осуществляться на основании трудового договора либо гражданско- правового договора. Вид договора зависит от характера выполняемой работы, способа ее выполнения и определяет права и обязанности сторон и правовые последствия их несоблюдения.

Статьей 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) определено, что трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Стороны трудового договора – наниматель и работник.

Если штатным расписанием организации предусматривается определенная профессия или должность, то в таком случае между сторонами заключается трудовой договор, в том числе срочный трудовой договор.

В соответствии со статьей 6 ТК не подпадают под действие ТК отношения по поводу осуществления обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Таким образом, нормы законодательства о труде, в том числе установленный порядок приема работников на работу, права и обязанности работников и нанимателей, государственные гарантии по оплате труда работников, гарантии и компенсации, режим труда и отдыха, трудовые и социальные отпуска, дисциплинарная и материальная ответственность работников, на правоотношения, которые возникают на основании гражданско-правовых договоров, не распространяются.

Правоотношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, регулируются гражданским законодательством.

Для выполнения разовых работ, оказания разовых услуг (которые не носят регулярный характер) может заключаться гражданско-правовой договор. Необходимо отметить, что данный договор заключается именно для выполнения конкретной работы (оказания услуги, создания объекта интеллектуальной собственности), направленной на получение конкретного результата, по достижении чего договор считается исполненным и прекращает свое действие. При выполнении работ по гражданско-правовому договору не действуют гарантии, предусмотренные законодательством о труде.

Выбор вида договора (трудового или гражданско-правового) должен осуществляться с учетом вышеизложенного.

В случае заключения договора подряда не допускается наличие признаков, относящихся к трудовым отношениям, например, таких как:

выполнение подрядчиком работ по профессии, специальности, должности, предусмотренной штатным расписанием организации (заказчика);

использование профессий, должностей, специальностей, соответствующих квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;

использование терминологии, применяемой в ТК (например, наименование сторон указано как «работник» и «наниматель», вместо «обязуется выполнить работу» указано «принят на работу», вместо выплаты сумм «вознаграждения» за работу указана выплата «заработной платы»);

издание приказов, ведение табелей учета рабочего времени, внесение записей в трудовую книжку;

включение условий, характерных исключительно для трудовых отношений (например, о режиме труда и отдыха, предоставлении трудовых и социальных отпусков, направлении в командировку);

выдача расчетных листков и др.

Оценка вида договора должна производиться с учетом совокупности всех обстоятельств.