

## Zoom-сессия: «Отличия трудового договора от договоров гражданско-правового характера».

Я работаю в ТОО «Web-Академия» на позиции главного бухгалтера по трудовому договору.

40 часов в неделю, 24 дня – отпуск, заработная плата 120000 тенге в месяц. Налоги с зарплаты в полном объеме.

Сдача налоговой отчетности, ведение бухгалтерского учета, начисление заработной платы – это круг моих должностных обязанностей.



По договору оказания услуг я восстанавливаю бухгалтерский учет в ИП Петров А.А. за 3 последних года.

Работаю в свободное от работы время, ИПН, ОПВ и ВОСМС за меня платит ИП как налоговый агент, оплата за услугу разделена на 2 части: аванс и окончательный расчет после итогового отчета о проделанной работе.

Бухгалтер Елена Петровна

### НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА:

1. **Трудовой кодекс** РК от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.)
2. **Гражданский кодекс РК**, принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.)
3. **Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9**. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров
4. **Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях** от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.07.2021 г.)
5. **Предпринимательский кодекс** Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК

### Статья 27 ТК РК. Отличие трудового договора от иных видов договоров

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫМИ ПРИЗНАКАМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

- выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- получение работником заработной платы за труд.

### Нормативное постановление ВС РК от 6 октября 2017 года № 9

7. Судам надлежит разграничивать гражданско-правовые отношения от трудовых правоотношений. О характере трудовых отношений могут свидетельствовать обстоятельства, когда работник лично выполняет работу (трудовую функцию) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, с подчинением трудовому распорядку, а работодатель выплачивает ему заработную плату за труд

Отношения, регулируемые гражданским законодательством, – это **товарно-денежные и иные основанные на равенстве участников имущественные отношения**, а также связанные с имущественными личными неимущественные отношения (п. 1 ст. 1 ГК РК (Общая часть)).

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (**совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность**), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. К договору о возмездном оказании услуг применяются общие положения о договоре подряда (статьи 616, 617, 620, 621, 683, 687 ГК РК (Особенная часть))

Подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика, **работа выполняется иждивением подрядчика: из его материалов, его силами и средствами**

В договоре подряда указываются **начальный и конечный сроки** выполнения работы. По согласованию между сторонами в договоре могут быть предусмотрены также сроки завершения отдельных этапов работы (**промежуточные сроки**). В договоре подряда **цена работы (смета) может быть приблизительной** или твердой.

### Статья 616. Договор подряда

1. По договору подряда одна сторона (**подрядчик**) обязуется

- ✓ выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу
- ✓ сдать ее результат заказчику в установленный срок,

**а заказчик обязуется:**

- ✓ принять результат работы
- ✓ оплатить его (уплатить цену работы).

Работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательными актами или договором.

2. Если иное не предусмотрено договором, **подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания** заказчика.

3. **Отдельные виды подряда:**

- ✓ бытового подряда,
- ✓ строительной подряда,
- ✓ подряда на проектные или изыскательские работы,
- ✓ подряда на научно-исследовательские,
- ✓ опытно-конструкторские и технологические работы

### Статья 683. Договор возмездного оказания услуг

1. По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется **по заданию заказчика** оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

2. **Правила настоящей главы применяются:**

- ✓ к договорам оказания услуг связи,
- ✓ медицинских,
- ✓ ветеринарных,
- ✓ аудиторских,
- ✓ консультационных,
- ✓ информационных услуг,
- ✓ услуг по обучению,
- ✓ туристическому обслуживанию
- ✓ и иных.

за исключением за исключением услуг по предоставлению персонала (ст.137-1 ТК РК), а также услуг, оказываемых по договорам, предусмотренным главами 32, 34, 35, 39, 41, 43, 44 ГК РК.



**Статья 684. Исполнение договора возмездного оказания услуг**

Если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, **исполнитель обязан оказать услуги лично.**

**Статья 685. Оплата услуг**

1. Заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги **в сроки и в порядке**, которые указаны в договоре возмездного оказания услуг.
2. В случае невозможности исполнения, возникшей по вине заказчика, услуги подлежат оплате в полном объеме, если иное не предусмотрено законодательными актами или договором возмездного оказания услуг.
3. В случае, когда невозможность исполнения возникла по обстоятельствам, за которые ни одна из сторон не отвечает, **заказчик возмещает исполнителю фактически понесенные им расходы**, если иное не предусмотрено законодательными актами или договором.

**РАССМОТРИМ НА ПРИМЕРЕ ДОГОВОРА ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА ЗАКЛЮЧЕННОГО В ВИДЕ ДОГОВОРА ВОЗМЕЗДНОГО ОКАЗАНИЯ УСЛУГ.**

Условия	ТД	ДГПХ
<b>Основание для возникновения</b>	Является основанием для возникновения трудовых отношений, которые регулируются трудовым законодательством, в основном Трудовым Кодексом РК.	Является основанием для возникновения гражданско-правовых отношений, которые регулируются гражданско-правовым законодательством, в основном Гражданским кодексом РК (в частности главой 33 особенной части ГК РК).
<b>Суть отношений</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Работодатель поручает, а Работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности.</li><li>✓ Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка.</li><li>✓ ТК РК устанавливает продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, а также отпуск.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Исполнитель должен выполнить конкретную работу (в данном случае оказать конкретную услугу) на свой страх и риск.</li><li>✓ Исполнитель сам решает, когда ему лучше выполнять свои обязанности по договору.</li></ul>
<b>Обеспечение выполняемой работы</b>	Работодатель обязан обеспечить работнику <ul style="list-style-type: none"><li>✓ необходимые условия труда,</li><li>✓ место работы,</li><li>✓ рабочие инструменты, материалы и т.п.</li><li>✓ охрану труда.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Исполнитель, изначально, всем необходимым обеспечивает себя сам.</li><li>✓ Включение условия в гражданско-правовой договор об обязанности заказчика обеспечить исполнителя рабочим местом, материалами и т.д. может быть только по согласию сторон.</li></ul>
<b>Оплата</b>	Работник получает заработную	Оплата по гражданско-

<b>работы</b>	плату, которая не может быть ниже установленного законом РК минимального размера месячной заработной платы и должна выплачиваться регулярно не реже 1 раза в месяц и не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным.	правовому договору может быть любого размера и характера (в зависимости от договоренности сторон) и выплачивается, как правило, по факту оказания услуг. Для выплаты вознаграждения между сторонами оформляется бухгалтерский документ: Акт выполненных работ. Может быть предусмотрен аванс и промежуточные платежи.
<b>Трудовая дисциплина</b>	Работник обязан соблюдать правила трудового распорядка (дисциплину труда). Данное положение закреплено в статье 63 ТК РК.	Исполнитель трудовую дисциплину соблюдать не обязан.
<b>Гарантии и компенсации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ компенсация при сокращении численности и штата,</li> <li>✓ выплата неиспользованного трудового отпуска</li> <li>✓ сохранение рабочего места</li> <li>✓ обучение</li> </ul>	Исполнитель на такие гарантии и компенсации рассчитывать не может. Кроме случаев, когда условие о компенсации или гарантии включено в договор по согласию сторон.
<b>Ответственность за нарушение условий договора</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ За нарушение условий трудового договора работник несет дисциплинарную и (или) материальную ответственность.</li> <li>✓ Работодатель в свою очередь материальную, административную и иную ответственность.</li> </ul>	За нарушение условий гражданско-правового договора стороны несут гражданско-правовую ответственность, предусмотренную в частности гражданским законодательством.
<b>Защита нарушенных прав</b>	<p>За восстановлением своих нарушенных прав работник может обращаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ в согласительную комиссию, потом в суд.</li> <li>✓ государственную инспекцию труда и иные надзорные органы (налоговая, прокуратура).</li> <li>✓ к медиатору.</li> <li>✓ в профессиональные союзы,</li> <li>✓ инициировать процедуру коллективного трудового спора</li> <li>✓ объявить своему работодателю забастовку.</li> </ul>	За восстановлением своих прав исполнитель может обращаться только в суд или медиацию.
<b>Налогообложение</b>	<p>Работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ уплачивать ИПН, ОПВ, ОППВ (вредники), СН и СО, ВОСМС, ООСМС</li> <li>✓ страховать свою гражданско-правовую ответственность в случае причинения вреда жизни или здоровью работника.</li> </ul>	<p><b>Исполнитель = ИП или ТОО</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ оплачивает налог с дохода самостоятельно</li> </ul> <p><b>Исполнитель ≠ ИП или ТОО</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ налоги (ОПВ, ИПН, ВОСМС) оплачивает Заказчик как налоговый агент</li> </ul>
<b>Порядок</b>	Трудовой договор расторгается в	Гражданско-правовой договор

<b>расторжения договора</b>	<p>предусмотренных трудовым законодательством случаях –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ по инициативе работника,</li> <li>✓ по инициативе работодателя,</li> <li>✓ по обстоятельствам не зависящим от воли сторон и т.д.</li> </ul>	<p>прекращает свое действие после:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Выполнения исполнителем предусмотренных договором оказания услуг и оплаты выполненных услуг заказчиком;</li> <li>✓ По соглашению сторон;</li> <li>✓ По решению суда;</li> <li>✓ Вследствие действия непреодолимой силы.</li> </ul>
<b>Штатное расписание</b>	<p>ТК РК не содержит понятия «штатные» и «внештатные» работники. Вне зависимости от наличия ШР в вашей компании, с работниками необходимо заключать трудовой договор.</p>	<p>Заключение гражданско-правового договора с исполнителем не требует создания ШР и внесения изменений в ШР.</p>
<b>Совместительство</b>	<p>Законом предусмотрены ограничения на суммарную продолжительность рабочего времени и на совместительство по отдельным видам работ.</p>	<p>Исполнитель по гражданско-правовому договору может оказывать услуги неограниченному числу заказчиков.</p>
<b>Лицензирование</b>	<p>Наличие лицензии обычно обязательно для работодателя, а не для самих работников, которые в установленных случаях должны обладать определенной квалификацией.</p>	<p>В установленных законом случаях для лицензируемых видов деятельности исполнитель должен обладать лицензией.</p>

Таким образом, можно прийти к выводу, что для каждого вида договора есть свои плюсы и минусы. Выбирать каким из них узаконить свои отношения могут только его стороны.

**Однозначно нужно понимать, что необходимо всячески избегать включения в договор ГПХ (на работы, услуги) элементов трудовых отношений:** командировки, оплата листов временной нетрудоспособности, предоставление отпусков, материальная ответственность.

**Очень важно понимать следующее отличие:** трудовая деятельность в рамках компании (бизнеса) – это бессрочный процесс, который начинается в момент начала бизнеса и заканчивается либо со сменой деятельности, либо при ликвидации компании. Да, мы заключаем с работниками трудовой договор на 1 год, например. Но в рамках компании от перемены работников конкретный бизнес-процесс пострадать не может. Садовники будут меняться, но за садом каждый день будет кто-то ухаживать: поливать цветы, стричь кусты, подрезать листья и т.д. Аналогичная ситуация с бухгалтерией, кадрами, снабжением, проектированием, добычей руды и любой другой трудовой функцией.

**ГПХ всегда имеет срок окончания работ и четкий конкретный результат,** который можно прописать в договоре ГПХ. Предмет договора должен максимально подробно раскрывать характер, содержание и объемы выполняемых работ или оказываемых услуг. Формулировки договора должны быть конкретными, не допускать употребления общих и размытых фраз, таких как «уборка производственных помещений заказчика». Поскольку они наводят на мысль о постоянном, бессрочном характере работы, что может быть воспринято контролирующими органами как трудовая деятельность.



Например, «оказание услуги по уборке производственного помещения площадью..., расположенного по адресу..., включая удаление вододисперсионной краски с плиточного покрытия стен и полов, мытье окон». Кроме того, нельзя забывать прописывать сроки, например, «срок оказания услуги составляет один календарный месяц с момента подписания договора» или «срок выполнения работ – с 02.02.2021 г. по 31.03.2021 г.». Следует помнить, что, в отличие от трудового договора, для договора ГПХ важно определить не процесс (трудовую функцию), а конкретный результат работы (услуги) в количественных или качественных показателях, который должен быть сдан заказчику в объеме, предусмотренном договором.

**У нас в 11 потоке СОК как раз разбирался такой вопрос:** «У меня вопрос: у нас уборщица уволилась 21 декабря. Можем ли мы по договору ГПХ взять сотрудника из нашей же фирмы?».

#### **Мой ответ был такой:**

Здравствуйте, по хорошему счету, ничего не мешает.

- ✓ Вашему работнику можно предложить совмещение должностей в рамках трудового договора по ст. 111 ТК РК, там как раз идёт речь про совмещение по вакантной должности.
- ✓ Второй вариант - это совместительство в своей же организации в свободное от основной работы время.
- ✓ Также можно заключить ДГПХ, но, чтобы я налоговой не было лишних вопросов, лучше на ограниченный срок - многие заключают каждый месяц, в свободное от основной работы время и по другой функции. Плюс, конечно, закрывать актами выполненных работ.

В договоре на оказание услуги по уборке офисных и производственных помещений ТОО в обязательном порядке укажите следующую информацию:

1. Перечень объектов производства или спецификацию выполняемых услуг
2. Наименование объекта.
3. Адрес и квадратуру объекта.
4. Периодичность выполнения услуг.
5. К договору можно приложить спецификацию, по которой заполнять акт выполненных работ.

#### **Спецификации выполняемых услуг по уборке офисного помещения**

1. Работы выполняются согласно расписанию работы офиса, с 09.00 до 16.00 в удобное для Подрядчика время.
2. Основная уборка включает в себя:
  - 2.1. Влажная уборка покрытия пола с использованием специальных моющих средств.
  - 2.2. Протирка дверей.
  - 2.3. Протирка поверхностей рабочих столов без перемещения документов. Удаление пыли и загрязнений с других поверхностей мебели.
  - 2.4. Удаление пыли и мусора с подоконников, открытых поверхностей шкафов, тумбочек, обивки мебели, оргтехники, настольных ламп, декоративных изделий, рам, розеток, выключателей, плинтусов.
  - 2.5. Удаление мусора из мусорных корзин и бумагоуничтожительных машин, замена мешков в корзинах
  - 2.6. Протирка перил лестницы и металлических ручек дверей.
  - 2.7. Комплексная уборка и дезинфекция санузлов включает в себя:
    - 2.7.1. Мытье полов,
    - 2.7.2. Мытье и дезинфекция унитазов, раковин
    - 2.7.3. Мытье настенного кафеля, перегородок, дверей
    - 2.7.4. Протирка зеркал, чистка металлизированных поверхностей
    - 2.7.5. Удаление мусора из мусорных корзин, замена мешка при необходимости мытье и дезинфекция
    - 2.7.6. Контроль наличия и установка жидкого мыла, туалетной бумаги, полотенец, салфеток
  - 2.8. Мытье стеклянных поверхностей (дверей, перегородок).
  - 2.9. Влажная уборка входного тамбура, при необходимости удаление загрязнения крыльца.



Специалист  
Тренинг-центр

Методические материалы к курсу  
«Специалист отдела кадров»

Екатерина Лебедь  
<http://web-akademia.com/>  
<http://hr.kazinvoice.kz/>

- 2.10. Уход за комнатными растениями.
- 2.11. Влажная уборка помещения кухни и комнаты приема пищи, мытье и протирка всех поверхностей с использованием специальных моющих средств, мытье посуды 2 раза в день.
- 2.12. Вынос мусора из помещения
- 2.13. Контроль чистоты помещения, удаление непредвиденных загрязнений по мере необходимости.
- 2.14. Уборка переговорных комнат после совещаний по мере необходимости
3. Два раза в месяц необходимо выполнять следующий перечень работ:
  - 3.1. Удаление пыли с труднодоступных поверхностей мебели и деталей интерьера (верхней части шкафов, стеллажей, кондиционеров, потолочных светильников).
  - 3.2. Удаление пыли с радиаторов отопления
4. Один раз в месяц необходимо выполнять следующий перечень работ:
  - 4.1. Удаление загрязнений из труднодоступных мест с использованием стремянки: верхняя часть перегородок, балок на потолке, вентиляционных отверстий.
  - 4.2. Генеральная дезинфекция санузлов с мытьем стен на всю высоту.
5. Один раз в 6 месяцев (сезонные работы) необходимо проводить генеральную уборку, включающую в себя:
  - 5.1. Мытье окон, подоконников, оконных решеток, роль-ставней.
  - 5.2. Мытье стен в рабочих помещениях на всю высоту, удаление стойких загрязнений.
  - 5.3. Чистка полов от стойких загрязнений.

#### **ВОЗМОЖНЫЕ НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИЗНАНИЯ ДОГОВОРА ГПХ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЧЕРЕЗ СУД:**

1. Ущерб репутации работодателя, финансовые потери.
2. Признание договора ГПХ трудовым, допуск к работе без заключения ТД – **штраф от 30 до 150 МРП**
3. Данная штатная единица не включена в систему страхования ГПО работодателя, **штраф 160-1000 МРП**
4. Признание выплат – заработной платой. Доначисление налогов и взносов – ОПВ, ИПН, СН и СО, ООСМС, ВОСМС; формирование и отправка дополнительных налоговых деклараций.
5. Несвоевременная выплата заработной платы – **штраф от 60 до 150 МРП**, выплата пени по ставке рефинансирования.
6. Нарушение требований по оплате сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни – **штраф от 60 до 120 МРП**
7. Отсутствие табелирования работника – оформление дополнительного табеля учета рабочего времени.
8. Непредоставление трудового отпуска - **штраф от 40 до 100 МРП**.

С уважением, Екатерина Лебедь - директор **Тренинг-центра "Специалист"**.  
*Обучение, основанное на реальных событиях!*

---

#### **Контакты:**

г. Павлодар, ул. Едыге Би, 76 – офис № 501  
тел.: 78-11-20, +7 777 428 97 11  
e-mail: [781120kz@mail.ru](mailto:781120kz@mail.ru)  
сайт: <https://hr.kazinvoice.kz/> и <https://web-akademia.com>

#### **Социальные сети:**

[https://www.instagram.com/hrdelo\\_kz/](https://www.instagram.com/hrdelo_kz/)  
<https://www.facebook.com/kazinvoice>  
<https://ok.ru/hrauditor/statuses>