**Памятка Инициаторам заключения договоров ГПХ**

В связи с сохраняющимся, устойчивым трендом на оптимизацию численности кадров, в целях предупреждения возникновения рисков переквалификации контролирующими или надзорными органами государственной власти, в рамках проводимых проверок, заключаемых и/или уже заключённых договоров гражданско-правового характера (далее - договоров ГПХ) в трудовые (включая договоры с самозанятыми лицами), настоящим Управление правового обеспечение полагает необходимым указать на следующее.

Согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работниками и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка
при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

По трудовому договору работник обязуется выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ)..

Гражданско-правовые отношения прекращаются по окончании выполнения конкретной работы (задания) и получения определенного результата труда. Предметом гражданских правоотношений является получение конкретного результата в соответствии
с полученным заданием.

Определяющее значение для квалификации заключенного сторонами договора имеет анализ его содержания на предмет наличия или отсутствия признаков
гражданско-правового или трудового договора.

**Наименование договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения заключенного договора к гражданско-правовому** или трудовому контракту.

Исходя из вышеизложенного, настоящим обращаем внимание инициаторов заключения договоров ГПХ на основные признаки, по которым договоры ГПХ, могут быть переквалифицированы надзорными и контролирующими органами в трудовые, привести к доначислению Университетом страховых взносов, административной ответственности и возникновению иных неблагоприятных последствий для Университета.

1. Предметом договора является непрерывный процесс выполнения и оказания соответствующих работ и услуг, а не разовые задания.
2. Регулярное и систематическое заключение договоров ГПХ с одними и теми же работниками в течение длительного времени.
3. Регулярная оплата труда, с переведением денежных средств на расчетный счет работников после подписания акта приема-передачи выполненных работ, в одно
и тоже время, особенно если оплата за выполненные работы (оказанные услуги) совпадает по времени с днями выплаты заработной платы в целом по Университету.
4. Договор ГПХ фактически обеспечивает выполнение соответствующих трудовых функций личным трудом исполнителей, в течение длительного периода времени, а не разового задания заказчика, отсутствует конкретный объем работ (когда значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат).
5. Сотрудники, оформленные по договорам ГПХ, осуществляют свою деятельность не по разовым заданиям Университета, а с ними перезаключаются указанные договоры на длительный период, то есть отношения носят системный, продолжительный характер.
6. Заработная плата не зависит от результата выполненных работ/оказанных услуг. Оплата услуг исполнителя производится ежемесячно на основании акта приема-сдачи в конце каждого месяца, и устанавливается гарантированной в определенной сумме.
7. Исполнители по договорам ГПХ включены в производственную (и/или образовательную) деятельность Университета и в процессе такой деятельности выполняли распоряжения работодателя.

С уважением,

Управление правового обеспечения.