ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ И ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ МОЛОДЁЖИ
«МЕНЯ ОЦЕНЯТ В XXI ВЕКЕ»

Направление: Обществознание

Тема: «За» и «Против» гражданско-правовых договоров: анализ рисков для заказчиков и исполнителей

Соискатель: Агата Титаренко Павловна

Научный руководитель: Марина Галиевна Курицына

Место выполнения работы: Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

2026 г

Оценка рисков переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые: анализ современной практики

Аннотация.

Титаренко Агата Павловна

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5 «Многопрофильная», 10 класс

Цель исследования: изучение особенностей гражданско-правовых (ГПД) и трудовых договоров (ТД), выявление рисков переквалификации ГПД в ТД, разработка практических рекомендаций по правильному оформлению договоров.

Объект исследования: система гражданско-правовых отношений между заказчиками и исполнителями.

Предмет исследования: гражданско-правовые договоры в трудовых отношениях, включая спектр ответственности сторон, правовую защиту и возможные юридические риски.

Методы исследования:

Теоретические: анализ нормативно-правовых актов, изучение судебной практики.

Практические: анкетирование руководителей предприятий, анализ договоров.

Статистические: обработка полученных данных

Практическая база исследования: проведено анкетирование 55 руководителей предприятий, проанализированы образцы договоров, изучены материалы судебной практики.

Основные результаты:

Выявлены ключевые различия между ГПД и ТД. Определены основные риски переквалификации ГПД в ТД. Разработан образец безопасного ГПД. Проведен анализ практики использования ГПД среди предпринимателей.

Полученные выводы:

Подтвердилась гипотеза о распространенности неправильного использования ГПД.

Выявлено, что 74,5% компаний регулярно используют ГПД

Только 16,4% уверены в правильности оформления договоров

42,6% компаний сталкивались с налоговыми штрафами

62,7% не имеют внутренних регламентов по оформлению договоров

Практическая значимость: Разработан образец безопасного ГПД.

Составлены рекомендации по оформлению договоров.

Выявлены основные риски при работе с ГПД.

Перспективы исследования:

Дальнейшая разработка методических рекомендаций.

Расширение базы исследования.

Мониторинг изменений в законодательстве.

Ключевые слова: гражданско-правовой договор, трудовой договор, переквалификация договоров, оформление договоров, правовые риски, трудовые отношения

Оглавление

Введение. 4
Глава 1. Теоретическая часть 5
1.1 Основные положения трудового договора. 5
1.2 Основные положения гражданско-правового договора. 6
1.3 Анализ различий и сходств 6
1.4 Сильные стороны принятия на работу по гражданско-правовому договору для исполнителя и заказчика 7
1.5 Слабые стороны принятия на работу по гражданско-правовому договору для исполнителя и заказчика 8
1.6 Переквалификация гражданско-правовых договоров в трудовой 9
Глава 2. Практическая часть. 11
2.1 Опрос (Приложение 1) 11
2.2 Разработка образца гражданско-правового договора (Приложение 2) 11
Глава 3. Заключение 12
Список литературы 13
Приложение 1 14
Приложение 2 21

Введение.

Актуальность: в современных экономических условиях компании стремятся к оптимизации расходов, они прибегают к гражданско-правовым договорам, видят в них выгоду, но в данный момент наблюдается переквалификация гражданско-правовых договор в трудовые, что приносит убытки работодателям. Также подмена трудовых отношений гражданско-правовыми приносит ущерб работнику, не защищенный социальными гарантиями.

Проблема: переквалификация гражданско-правовых договоров в трудовые из-за неправильного составления и использования

Цель: Избежание переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые, использование договоров того или иного характера для тех задач, для которых они предназначены.

Задачи:

- Изучить и проанализировать Гражданский кодекс РФ и Трудовой кодекс РФ, регулирующие отношения между заказчиком и исполнителем и работодателем, и работником
- Выявить ключевые различия
- Проанализировать преимущества и недостатки
- Составить образец гражданско-правового договора

Гипотеза: гражданско-правовые договоры используют для уменьшения затрат, но зачастую их неправильное составление приводит их в переквалификацию в трудовые

Объект: система гражданско-правовых отношений между заказчиками и исполнителями, регулируемых договорами гражданского права.
Предмет**:** гражданско-правовые договоры в трудовых отношениях, включая спектр ответственности сторон, правовую защиту и возможные юридические риски.
Методы исследования: Теоретические методы - изучение нормативно- правовых актов и разложение их на отдельные требования, чтобы затем собрать единую картину законных требований к договору.
Сопоставление условий туда оплаты ответственности и социальных гарантий двух типов договоров для выявления их различий.

Эмпирические методы - создание гражданско-правового договора на основе анализа.

Глава 1. Теоретическая часть

1.1 Основные положения трудового договора.

Трудовой договор (ТД) — это соглашение, которое заключается между работодателем и сотрудником. В нем прописывают права и обязанности сторон: работодатель предоставляет работу по соответствующей должности, обеспечивает условия и выплачивает заработную плату, а сотрудник обязуется добросовестно выполнять трудовые обязанности. Определение ТД прописано в ст. 56 ТК РФ.

Трудовой договор заключается между двумя сторонами: работодателем и работником, которые наделяются взаимными правами и обязанностями. В договоре обязательно указывается место работы, то есть организация или её структурное подразделение, где сотрудник будет выполнять свои трудовые функции. Также определяется трудовая функция работника: его должность, специальность, квалификация. Важным условием договора является указание даты начала работы и срока действия договора, который может быть, как бессрочным, так и срочным, заключённым на определённый период.

Одним из ключевых положений трудового договора являются условия оплаты труда. В документе фиксируется размер заработной платы, порядок и сроки её выплаты, а также возможные надбавки, доплаты и премии. Кроме того, в договоре определяется режим рабочего времени и времени отдыха: продолжительность рабочего дня или недели, порядок предоставления выходных дней, отпусков и перерывов. Важным элементом являются условия труда на рабочем месте, включая характеристики рабочей среды и возможное наличие вредных или опасных факторов, а также предусмотренные законом гарантии.

Трудовой договор также закрепляет права и обязанности сторон. Работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда и своевременно выплачивать заработную плату. Работник, в свою очередь, обязан лично выполнять свои трудовые обязанности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. При нарушении обязанностей может наступать ответственность сторон, в том числе материальная ответственность за причинённый ущерб.

Помимо обязательных условий, трудовой договор может содержать дополнительные положения, например, об испытательном сроке, неразглашении коммерческой тайны, обучении за счёт работодателя или других особенностях трудовых отношений, если они не противоречат трудовому законодательству. Таким образом, трудовой договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работником и работодателем, определяющим условия труда и обеспечивающим защиту прав и интересов обеих сторон.

1.2 Основные положения гражданско-правового договора.

Гражданско-правовой договор — это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей, согласно ст. 420 Гражданского кодекса РФ. Предметом такого договора может быть выполнение определенного задания, заказа, то есть конкретного объема работ. В рамках гражданско- правового договора стороны самостоятельно определяют условия сотрудничества, руководствуясь принципом свободы договора, который является одним из основных принципов гражданского права.

Сторонами гражданско-правового договора могут выступать как физические, так и юридические лица, обладающие гражданской правоспособностью и дееспособностью. Каждая из сторон принимает на себя определенные права и обязанности, которые возникают с момента заключения договора. Основным элементом договора является его предмет, то есть то действие или результат, который должен быть выполнен одной стороной для другой. Это может быть выполнение работы, оказание услуги или выполнение иного обязательства.

Существенное значение в гражданско-правовом договоре имеют условия его исполнения. Стороны могут самостоятельно устанавливать сроки выполнения работ, порядок оплаты, ответственность за нарушение обязательств и иные условия взаимодействия. В отличие от трудовых отношений, в гражданско-правовом договоре исполнитель действует самостоятельно и не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка заказчика. Он организует процесс выполнения работы по своему усмотрению и несет ответственность за конечный результат. Также важным элементом гражданско-правового договора является ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств. В случае нарушения условий договора виновная сторона обязана возместить причиненные убытки или выполнить иные предусмотренные договором меры ответственности. Таким образом, гражданско-правовой договор представляет собой правовой инструмент регулирования имущественных и связанных с ними неимущественных отношений между сторонами и обеспечивает выполнение ими взаимных обязательств.

1.3 Анализ различий и сходств

Трудовой и гражданско-правовой договоры имеют ряд существенных различий, которые проявляются по различным признакам. Прежде всего различие заключается в предмете договора. Предметом трудового договора является выполнение работником определённой трудовой функции по должности, специальности или профессии. В гражданско- правовом договоре предметом выступает достижение конкретного результата работы или оказание определённой услуги. Таким образом, в трудовом договоре важен сам процесс труда, тогда как в гражданско- правовом договоре основное значение имеет конечный результат.

Следующее различие касается сторон договора. В трудовом договоре сторонами являются работодатель и работник, причём работником может быть только физическое лицо, которое лично выполняет свои трудовые обязанности. В гражданско-правовом договоре сторонами могут выступать как физические, так и юридические лица, а также возможны различные комбинации участников договора.

Также различается характер выполнения работы. По трудовому договору работник обязан выполнять работу лично и не может передавать её выполнение другим лицам. В гражданско-правовом договоре исполнитель может привлекать третьих лиц для выполнения работы, если это не запрещено условиями договора.

Существенным признаком различия является подчинение правилам внутреннего распорядка. Работник, заключивший трудовой договор, обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и подчиняться работодателю. Исполнитель по гражданско-правовому договору действует самостоятельно и не подчиняется внутренним правилам заказчика.

Различия существуют и в вопросе оплаты труда. По трудовому договору работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату регулярно и в установленные сроки. В гражданско-правовом договоре оплата обычно производится после выполнения работы и подписания акта сдачи-приёмки результата выполненных работ или оказанных услуг.

Кроме того, различается цель заключения договора. Цель трудового договора заключается в выполнении работником своих должностных обязанностей в процессе трудовой деятельности. В гражданско- правовом договоре целью является получение заказчиком определённого результата работы или услуги.

Таким образом, трудовой и гражданско-правовой договоры различаются по предмету, сторонам, характеру выполнения работы, порядку подчинения, способу оплаты и цели заключения договора,

1.4 Сильные стороны принятия на работу по гражданско-правовому договору для исполнителя и заказчика

Договор гражданско-правового характера предоставляет обеим сторонам значительную гибкость и свободу, что делает его привлекательным инструментом для проектной, временной и удалённой работы. Для исполнителей одним из ключевых преимуществ является простота оформления: чтобы приступить к работе, не требуется трудовая книжка, оформление в штат или прохождение медицинских осмотров. Достаточно предоставить паспорт и основные документы, после чего можно сразу начинать выполнение задания. Это особенно удобно, когда работа носит разовый характер или требуется быстрое выполнение задачи с оперативной оплатой. Дополнительным плюсом является то, что заказчик перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд, благодаря чему исполнителю засчитывается страховой

стаж.

Гражданско-правовой договор предоставляет исполнителю полную свободу в организации рабочего времени. Нет фиксированного графика, нет необходимости соблюдать режим рабочего дня. Это позволяет самостоятельно планировать нагрузку, совмещать несколько проектов и работать одновременно с разными заказчиками. Более того, договор не ограничивает исполнителя в привлечении помощников, если это не запрещено условиями соглашения, что может облегчить выполнение задачи.

Для заказчиков гражданско-правового договора также открывает ряд значимых преимуществ. Прежде всего — это сокращение документооборота. Чтобы начать сотрудничество, достаточно заключить один договор, без оформления трудовых книжек, приказов, штатного расписания и других обязательных кадровых документов. Это существенно снижает административную нагрузку и ускоряет процесс привлечения специалистов. Расторжение договора также происходит проще и быстрее.

С финансовой точки зрения гражданско-правовой договор позволяет заказчику оптимизировать расходы. Если сотрудничество ведётся с индивидуальным предпринимателем или самозанятым, заказчик платит только за услуги, без дополнительных страховых взносов. Даже при работе с физическими лицами расходы ниже, чем при оформлении сотрудника в штат. Кроме того, заказчику не нужно обеспечивать исполнителя рабочим местом, оборудованием — всё это остаётся на стороне исполнителя. Заказчик не обязан предоставлять исполнителю, работающему по гражданско-правовому договору, отпуск, включая учебный, гарантировать повышенную оплату за сверхурочную работу.

Таким образом, плюсы гражданско-правового договора заключаются в гибкости, скорости оформления, снижении затрат и возможности выстраивать сотрудничество на условиях, которые выгодны обеим сторонам. Для исполнителя это свобода и независимость, для заказчика — экономия и простота управления проектами.

1.5 Слабые стороны принятия на работу по гражданско-правовому договору для исполнителя и заказчика

Несмотря на значительные преимущества, договор гражданско- правового характера имеет и ряд существенных недостатков, которые могут стать критичными как для исполнителей, так и для заказчиков. Для исполнителя главным минусом является отсутствие социальных гарантий. В рамках гражданско-правовых отношений не предусмотрены оплачиваемый отпуск, больничный, декретные выплаты и другие льготы, которые являются обязательными в трудовых отношениях. Это делает формат менее привлекательным для тех, кто рассчитывает на стабильность и социальную защиту.

Ещё одной проблемой является сложность подтверждения опыта работы. Поскольку записи в трудовой книжке не ведутся, исполнителю приходится предоставлять потенциальным работодателям договоры, акты выполненных работ или характеристики. Однако не все работодатели воспринимают такие документы как полноценное подтверждение квалификации, что может осложнить поиск постоянной работы.

Финансовая нестабильность — ещё один существенный минус. Доход исполнителя напрямую зависит от количества заказов, а значит, может значительно колебаться. Это создаёт трудности не только в планировании бюджета, но и при обращении в банки: кредитные организации часто считают доходы с использованием такого типа договора непредсказуемыми и либо отказывают в кредитовании, либо предлагают менее благоприятные условия.

Для заказчиков договор гражданско-правового договора также несёт определённые риски. Один из них — ограниченный контроль над исполнителем. Поскольку стороны находятся в равном положении, заказчик не может диктовать график, требовать приоритета над другими проектами или вмешиваться в процесс выполнения работы. Это повышает вероятность срыва сроков или получения результата ненадлежащего качества. Если исполнитель решит расторгнуть договор или не выполнит работу вовремя, заказчик теряет время, а иногда и возможность выполнить обязательства перед собственными клиентами.

Ещё один значимый риск — возможность переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор. Если взаимодействие с исполнителем носит регулярный характер, выплаты происходят систематически, а условия работы напоминают трудовые отношения, налоговые органы могут признать договор трудовым. Это приведёт к доначислению страховых взносов, штрафам и дополнительным обязательствам для заказчика.

1.6 Переквалификация гражданско-правовых договоров в трудовой

Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой несет обширные изменения, как и для заказчика, так и для исполнителя. Рассмотрим основные последствия для каждой из сторон.

Для исполнителя это может привести к его получение полного социального пакета: оплачиваемых отпусков, больничных, декретных выплат и других трудовых гарантий. Исполнитель может требовать оплаты всех социальных гарантий за весь период работы, как если бы отношения были трудовыми.

Для заказчика такое может привести к доплате за неуплаченные ранее налоги и страховые взносы за весь период действия гражданско-правового договора. Это включает НДФЛ, взносы на пенсионное и медицинское страхование, страхование от несчастных случаев. Административная ответственность предусматривает штрафы:

для должностных лиц — от 10 000 до 20 000 рублей, для ИП — от 5 000 до 10 000 рублей, для юридических лиц — от 50 000 до 100 000 рублей. Заказчику придется оформить все необходимые кадровые документы: заключить трудовой договор, внести запись в трудовую книжку, подать отчетность в СФР. Это может оставить след на репутации предприятия. Признаки трудового договора указаны в пункте 1.1.

Глава 2. Практическая часть.

2.1 Опрос (Приложение 1)

Анализ опроса 55 руководителей подтверждает острую потребность бизнеса в методичке по оформлению договоров. Хотя 74,5% компаний регулярно используют ГПХ, лишь 16,4% полностью уверены в их безопасности.

Использование шаблонов из интернета (41,8%) уже привело 42,6% организаций к штрафам, а 40,7% — к претензиям ФНС. При этом 50,9% работодателей не следят за судебной практикой, хотя риски переквалификации одного договора 45,5% респондентов оценивают в сумму до 200 тысяч рублей. Несмотря на стимулы в виде экономии (36,4%) и простоты расторжения отношений (32,7%), отсутствие внутренних регламентов у 62,7% фирм создает высокие угрозы. В результате 56,4% опрошенных прямо заявляют о нехватке наглядных пособий, 63,6 % уверены, что внедрение четкой системы оценки рисков на базе качественной методички защитит бизнес от юридических последствий.

2.2 Разработка образца гражданско-правового договора (Приложение 2)

На основе исследования мы разработали образец гражданско-правового договора с учётом всех критерий разграничения гражданско-правовых договоров от трудовых договоров. Вся данная информация указана в теоретической части, сам договор прикреплён в «Приложении 2», а также предоставлен в печатном варианте и приложен к работе.

Глава 3. Заключение

В результате проведенного исследования была полностью подтверждена выдвинутая гипотеза о том, что широкое использование гражданско-правовых договоров для оптимизации затрат часто приводит к их неправильной квалификации и последующей переквалификации в трудовые договоры. Анализ нормативно-правовой базы и судебной практики позволил выявить ключевые факторы риска при составлении таких договоров.

Практическая часть исследования, основанная на опросе 55 руководителей компаний, показала критическую ситуацию в сфере оформления договоров. Несмотря на то, что 74,5% организаций регулярно используют договоры ГПХ, только 16,4% полностью уверены в их безопасности. При этом 42,6% компаний уже сталкивались с налоговыми штрафами, а 40,7% получали претензии от ФНС.

В ходе работы были решены все поставленные задачи: изучены и проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие отношения между заказчиком и исполнителем, выявлены ключевые различия между трудовыми и гражданско-правовыми договорами, проанализированы их преимущества и недостатки. На основе проведенного исследования был разработан образец гражданско-правового договора, соответствующий всем критериям.

Исследование показало, что проблема требует комплексного подхода к решению. Необходимо не только совершенствование нормативно-правовой базы, но и повышение правовой грамотности предпринимателей, создание четких методических рекомендаций по составлению договоров. Разработанный образец договора и полученные выводы могут быть использованы для предотвращения правовых рисков при оформлении договоров, повышения качества кадрового документооборота и защиты интересов как работодателей, так и работников. Результаты работы имеют важное практическое значение для всех участников трудовых отношений. Они позволяют избежать типичных ошибок при составлении договоров и минимизировать риски переквалификации.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Гражданский кодекс Российской Федерации
3. Статья «Когда гражданско-правовой договор может быть признан трудовым?» https://its.1c.ru/db/stafft/content/35094/hdoc
4. Статья «Переквалификация гражданского договора в трудовой» https://www.garant.ru/article/1905514/
5. Определение Верховного Суда РФ от 23 января 2023 года №2-КГ22-10-К3. https://na.buhgalteria.ru/document/n207666
6. Определение Верховного Суда РФ от 25 сентября 2017 года №66-КГ17-10. https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=301931
7. Статья «В чём разница между трудовым и гражданско-правовым договорами?» https://trud.samregion.ru/2020/12/22/v-chem-raznicza-mezhdu-trudovym-i-grazhdansko-pravovym-dogovorami/

Приложение 1

1. Как часто ваша компания привлекает исполнителей по договорам ГПХ (включая самозанятых) вместо оформления в штат?
   А) Регулярно (более 30% персонала — внешние исполнители).
   Б) Иногда (для разовых проектов или сезонных работ).
   В) Крайне редко или никогда, так как боимся юридических рисков.

2. Насколько вы уверены в том, что ваши текущие договоры ГПХ не содержат признаков трудовых отношений?
   А) Полностью уверен(а), юристы проверяли каждый пункт.
   Б) Не совсем уверен(а), есть сомнения в некоторых формулировках.
   В) Не уверен(а), используем типовой шаблон из интернета.

3. Сталкивалась ли ваша компания (или знакомые вам коллеги) с претензиями налоговой (ФНС) или трудовой инспекции (ГИТ) по поводу подмены трудовых отношений гражданско-правовыми?
   А) Да, проходили проверки и платили штрафы/недоимки.
   Б) Получали «письма счастья» (запросы пояснений) от ФНС.
   В) Нет, проверок по этому поводу не было.

4. Знаете ли вы о последних тенденциях судебной практики (2023– 2024 гг.), согласно которым суды всё чаще встают на сторону исполнителя, признавая отношения трудовыми?
   А) Внимательно слежу за практикой Верховного Суда РФ.
   Б) Слышал(а) обрывочно, но детально не изучал(а).
   В) Нет, не слежу за изменениями в этой сфер

5. Какая сумма финансовых потерь при переквалификации одного договора ГПХ в трудовой кажется вам наиболее вероятной (с учетом доначисления НДФЛ, взносов, пеней и штрафов)?
   А) До 50 000 руб.
   Б) От 50 000 до 200 000 руб.
   В) Свыше 200 000 руб. + административная и уголовная ответственность.

6. Что является для вас главным стимулом выбирать ГПХ/самозанятых вместо штатного сотрудника?
   А) Экономия на налогах и страховых взносах.
   Б) Отсутствие необходимости предоставлять отпуска, больничные и декретные.
   В) Простота прекращения отношений (не нужно проводить сокращение или увольнение «по статье»).

7. Есть ли в вашей компании четкий внутренний регламент или «чек- лист», который запрещает вписывать в договор ГПХ график работы, должность и материальную ответственность?
   А) Да, такой документ есть и строго соблюдается.
   Б) Есть устные договоренности, но на бумаге иногда проскакивают ошибки.
   В) Нет, каждый отдел составляет договоры как умеет.

8. Насколько остро для вас стоит вопрос найма самозанятых в 2024 году в условиях усиленного контроля со стороны ФНС?
   А) Тема очень актуальна, мы боимся блокировок и проверок.
   Б) Тема актуальна, но мы считаем, что всё делаем правильно.
   В) Нас это не касается, мы работаем только со штатом.

9. Испытываете ли вы нехватку понятных и наглядных методических материалов, которые объясняют разницу между ТД и ГПХ «простым языком» для линейных руководителей?
   А) Да, методичка или навигатор по рискам были бы очень полезны.

Б) Информации в сети много, но она слишком сложная и противоречивая.

В) Нет, нам достаточно консультаций штатного юриста.

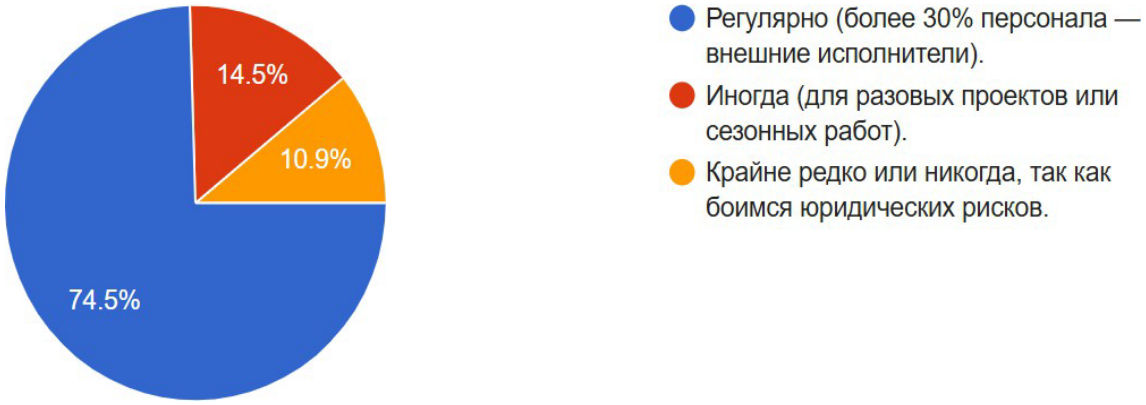
10. Считаете ли вы, что создание системы автоматической оценки рисков («ТД или ГПХ») при приеме человека на проект поможет снизить юридические угрозы для бизнеса?

А) Определенно да, это снизит влияние человеческого фактора.

Б) Возможно, если система будет учитывать актуальную судебную практику.

В) Нет, опытный юрист справится лучше.

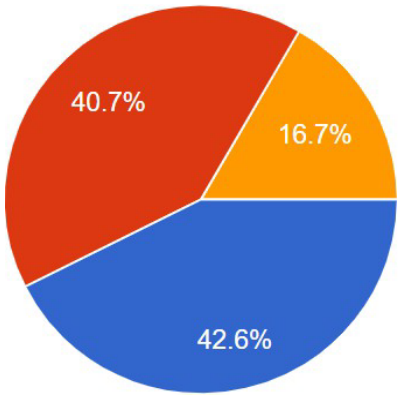
1.


14.5%
10.9%
74.5%
Регулярно (более 30% персонала — внешние исполнители).
Иногда (для разовых проектов или сезонных работ).
Крайне редко или никогда, так как боимся юридических рисков.

2.

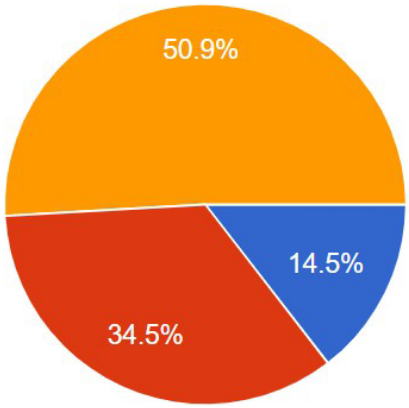

41.8%
16.4%
41.8%
Полностью уверен(а), юристы проверяли каждый пункт.
Не совсем уверен(а), есть сомнения в некоторых формулировках.
Не уверен(а), используем типовой шаблон из интернета.

3.



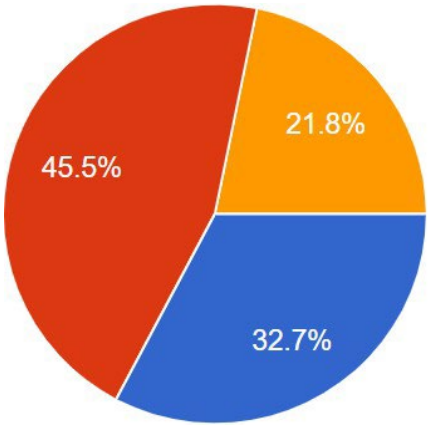
- Да, проходили проверки и платили штрафы/недоимки.
- Получали «письма счастья» (запросы пояснений) от ФНС.
- Нет, проверок по этому поводу не было.

4.



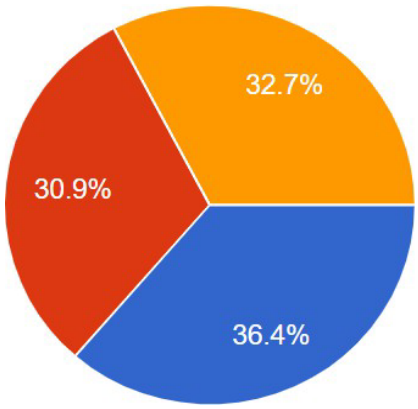
- Внимательно слежу за практикой Верховного Суда РФ.
- Слышал(а) обрывочно, но детально не изучал(а).
- Нет, не слежу за изменениями в этой сфере.

5.



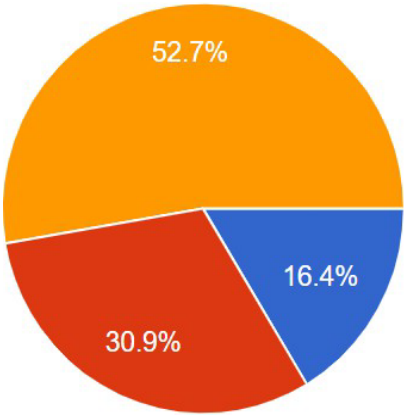
- До 50 000 руб.
- От 50 000 до 200 000 руб.
- Свыше 200 000 руб. + административная и уголовная ответственность.

6.



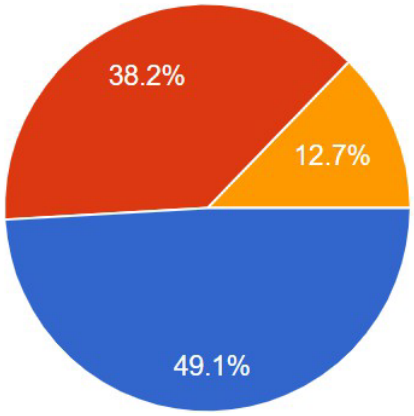
- Экономия на налогах и страховых взносах.
- Отсутствие необходимости предоставлять отпуска, больничные и декретные.
- Простота прекращения отношений (не нужно проводить сокращение или увольнение «по статье»).

7.



- Да, такой документ есть и строго соблюдается.
- Есть устные договоренности, но на бумаге иногда проскакивают ошибки.
- Нет, каждый отдел составляет договоры как умеет.

8.

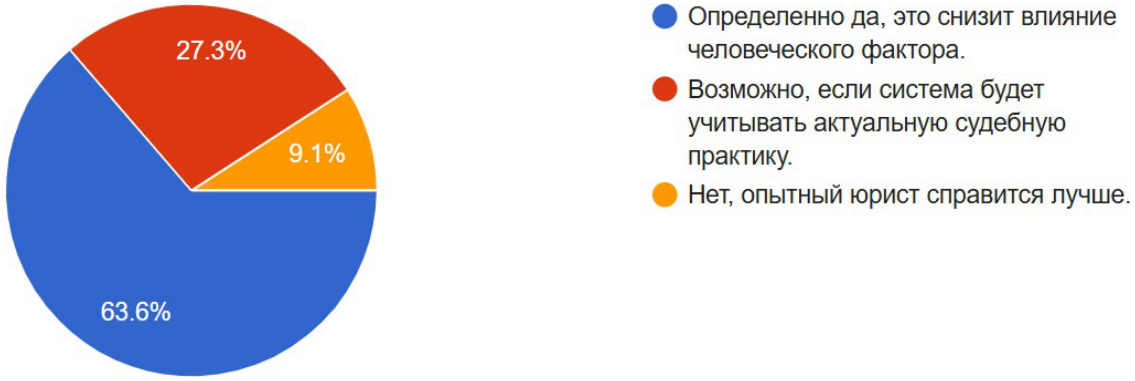


- Тема очень актуальна, мы боимся блокировок и проверок.
- Тема актуальна, но мы считаем, что всё делаем правильно.
- Нас это не касается, мы работаем только со штатом.

9.


34.5%
9.1%
56.4%
Да, методичка или навигатор по рискам были бы очень полезны.
Информации в сети много, но она слишком сложная и противоречивая.
Нет, нам достаточно консультаций штатного юриста.

10.


27.3%
9.1%
63.6%
Определенно да, это снизит влияние человеческого фактора.
Возможно, если система будет учитывать актуальную судебную практику.
Нет, опытный юрист справится лучше.

Приложение 2

Договор подряда № ____

г. _____ "____" _____ ____ г.

Общество с ограниченной ответственностью _____, далее именуемое "Заказчик", в лице _____(должность)_____ _____(Ф.И.О.)_____, действующего на основании _____(наименование документа, подтверждающего полномочия)__ № _____ от "____" _____ ____ г. и в соответствии с Уставом, с одной стороны и гражданин РФ _____(Ф.И.О.)_____, далее именуем___ "Подрядчик", с другой стороны заключили настоящий договор (далее - Договор) о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Подрядчик обязуется по заданию Заказчика изготовить и сдать Заказчику следующие вещи (далее – результат работы): _____(наименование и иные характеристики)_____ - _____(количество)_____, а Заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

1.2. Подрядчик выполняет работу в месте своего фактического нахождения по адресу _____.

2. Качество работы

2.1. Качество выполненной работы должно соответствовать обязательным требованиям, установленным нормативными документами для качества работ соответствующего вида.

2.2. Заказчик вправе устранять недостатки выполненной Подрядчиком работы самостоятельно или с привлечением третьих лиц и требовать от Подрядчика возмещения расходов на их устранение.

Подрядчик обязан возместить расходы Заказчика на устранение недостатков выполненной работы в срок, указанный в требовании Заказчика, если такой срок является разумным. В случае, если такой срок Заказчиком не назначен, расходы должны быть возмещены в разумный срок с момента получения требования. Расходы подлежат возмещению при условии представления Заказчиком подтверждающих их документов.

2.3. Если отступления в работе от условий Договора или иные недостатки результата работы не были устранены в установленный Заказчиком разумный срок либо являются существенными и неустранимыми, Заказчик вправе отказаться от исполнения Договора и потребовать возмещения причиненных убытков.

3. Цена работы и порядок оплаты

3.1. Цена работы составляет _____ (_____) рублей.

3.2. Цена является твердой и изменению не подлежит.

3.3. В цену работы, указанную в Договоре, включаются компенсация издержек Подрядчика и причитающееся ему вознаграждение.

3.4. Заказчик обязуется оплатить выполненную работу в течение _____ с момента подписания акта приемки выполненной работы.

3.5. Подрядчик не имеет права на получение с Заказчика процентов, предусмотренных п. 1 ст. 317.1 ГК РФ, за пользование суммой отсрочки (рассрочки) оплаты.

3.6. Расчеты по Договору осуществляются в безналичном порядке платежными поручениями.

3.7. Обязательство Заказчика по оплате считается исполненным в момент зачисления денежных средств на корреспондентский счет банка Подрядчика.

4. Сроки и условия выполнения работы

4.1. Подрядчик обязуется выполнить работу, предусмотренную Договором, в следующие сроки:

- начальный срок - "____" _____ ____ г.;

- конечный срок - "____" _____ ____ г.

4.2. Подрядчик обязуется выполнить работы, предусмотренные настоящим Договором, из собственных материалов, своими силами и с использованием собственного оборудования, инструментов и технических средств.

Стоимость материалов Подрядчика включена в цену работ и отдельно Заказчиком не оплачивается.

4.3. Риск случайной гибели или случайного повреждения материалов, оборудования и иного предоставленного Подрядчиком имущества несет Подрядчик.

4.4. Подрядчик вправе привлечь к исполнению своих обязательств по Договору других лиц - субподрядчиков.

5. Приемка выполненной работы

5.1. Заказчик обязуется осуществить с участием Подрядчика приемку результата работы (осмотр, проверку и принятие) в течение _____ после истечения конечного срока выполнения работы. Извещение о готовности результата работы к сдаче Заказчику не направляется.

5.2. Приемка выполненной работы осуществляется в месте фактического нахождения Подрядчика по адресу: _____.

5.3. Приемку будут осуществлять:

- со стороны Заказчика _____(Ф.И.О., должность)_____, действующий на основании __(реквизиты документа, подтверждающего полномочия)__;

- со стороны Подрядчика _____(Ф.И.О., должность)_____, действующий на основании __(реквизиты документа, подтверждающего полномочия)__.

5.4. При уклонении Заказчика от принятия выполненной работы Подрядчик вправе по истечении месяца со дня, когда результат работы должен был быть передан Заказчику, продать результат работы при условии двукратного предупреждения Заказчика, а вырученную сумму за вычетом всех причитающихся Подрядчику платежей внести на имя Заказчика в депозит в порядке, предусмотренном ст. 327 ГК РФ.

5.5. Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки Заказчиком несет Подрядчик.

6. Ответственность сторон

6.1. Лицо, права которого нарушены, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

6.2. В случае просрочки выполнения работы Заказчик вправе потребовать уплаты Подрядчиком пени в размере _____% цены работы за каждый день просрочки.

6.3. Заказчик вправе потребовать взыскания с Подрядчика убытков только в части, не покрытой неустойкой.

7. Изменение и расторжение договора

7.1. Стороны вправе в любое время изменить либо расторгнуть Договор по взаимному соглашению.

8. Разрешение споров

8.1. Все споры передаются на рассмотрение в федеральный суд общей юрисдикции или мировому судье в соответствии с правилами подсудности, установленными законом.

9. Заключительные положения

9.1. Договор действует до "____" _____ ____ г.

9.2. Если иное не предусмотрено законом, заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает наступление гражданско-правовых последствий для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю.

Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.