

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ

Согласно части первой статьи 306 Трудового кодекса организация труда на дому допускается только в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, для лиц, имеющих практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Место выполняемой работы согласно части первой статьи 306 Трудового кодекса рассматривается с точки зрения организации труда в надомных условиях. Термин «дом» в данном случае имеет условный характер, под которым понимается помещение, пред-назначенное прежде всего для проживания работника и членов его семьи. Однако применительно к труду на дому в качестве квалифицирующего критерия выступает не факт работы на дому, а факт выполнения работы по месту жительства или в других помещениях по выбору работника, но не в производственных помещениях нанимателя.

Жилищно-бытовые условия лиц, изъявивших желание работать на дому, *целесообразно обследовать с участием представителя профсоюзного органа (при наличии такового)*, а в случае необходимости — с участием представителя санитарно-эпидемиологического органа и пожарного надзора.

Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных знаний, навыков, а также состояния здоровья. Для выполнения определенных видов работ надомные работники должны в установленном порядке проходить предварительный (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры, как это предусмотрено для соответствующих категорий работников, выполняющих подобные виды работ у нанимателя.

Согласно части второй статьи 306 Трудового кодекса на нанимателе лежит обязанность предоставлять в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществлять их ремонт.

Вместе с тем норма части второй статьи 306 Трудового кодекса имеет некоторое несоответствие с нормой части первой статьи 304 Трудового кодекса, которой определено, что работники-надомники используют *собственные материалы, оборудование, инструменты, механизмы, приспособления или выделяемые нанимателем либо приобретаемые за счет средств нанимателя*.

Следовательно, в первую очередь работник-надомник обеспечивает средствами труда себя сам и лишь во вторую очередь — средства труда (или средства на их приобретение) выделяет наниматель.

В части третьей статьи 306 Трудового кодекса определено, что при использовании работником-надомником своих инструментов, оборудования, механизмов и приспособлений (например, компьютерного и периферического оборудования, телефона и т.д.) ему выплачивается за их износ компенсация

(амортизация), размер и порядок выплаты которой **определяются по договоренности с нанимателем.**

Как правило, такой порядок (с описанием (указанием) используемых инструментов (оборудования, механизмов и приспособлений)) оговаривается сторонами при заключении трудового договора, а если необходимость в компенсации (амортизации) возникла в процессе трудовых отношений, соответствующую договоренность работника и нанимателя целесообразно закрепить в дополнительном соглашении, т.е. в письменном виде — для предотвращения возникновения в дальнейшем спорных ситуаций.

Согласно части четвертой статьи 306 Трудового кодекса по согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.). И снова условия о возмещении нанимателем подобных видов расходов работником-надомником, а также порядок и размер выплат должны быть отражены в трудовом договоре.

Каких-либо специальных требований к нанимателю, желающему применять надомную форму организации труда, законодательство о труде не содержит. Однако организация труда на дому возможна только при соответствии характера работы условиям ее выполнения. Например, затруднительно применить труд на дому в отношении работы, связанной с выполнением руководящих функций. Следовательно, возможность введения надомной формы организации труда определяется нанимателем с учетом экономической целесообразности и реальной возможности осуществления работ в домашних условиях.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре (ч. 7 ст. 306 Трудового кодекса).

Не исключается возможность принятия нанимателем в организации отдельного локального нормативного правового акта, касающегося исключительно обслуживания труда на дому.

Нормирование и оплата труда работников-наемников

Нормы труда для работников-надомников согласно статье 87 Трудового кодекса, как и для других работников, должны устанавливаться нанимателем с участием профсоюзов. Таким образом, нормы выработки для надомников, если организационно-технические условия их труда близки к принятым при расчете нормам выработки для рабочих, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, должны быть такими же, что и для указанных работников.

Специфика в установлении норм труда работников-надомников отражена в части первой статьи 307 Трудового кодекса, в соответствии с которой в случае, когда работник-надомник выполняет работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и

т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности *может устанавливать для него нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.*

В соответствии с частью второй статьи 307 Трудового кодекса вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам **в одинарном размере**, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

Следовательно, оплата труда работников определяется условиями трудового договора о выполнении работы на дому. В зависимости от порученной работнику-надомнику трудовой функции и конкретных условий выполнения работы на дому могут применяться сдельные, повременные или иные системы оплаты труда. При этом наниматель имеет полное право предусмотреть для надомника выплату различных видов надбавок, доплат, премий, бонусов и других выплат стимулирующего характера.

Более того, норма части третьей статьи 307 Трудового кодекса позволяет нанимателю премировать работников-надомников в соответствии с применяемыми у него положениями о премировании, коллективным и трудовым договорами. В то же время с учетом специфики применяемого работниками-надомниками труда наниматель имеет право разработать для них и применить самостоятельные локальные нормативные правовые акты о премировании работников.

Необходимо иметь в виду, что для работников-надомников, как правило, не применяются условия оплаты труда в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и входные дни, поскольку режим рабочего времени для этой категории работников устанавливается самостоятельно и предусматривается в трудовых договорах. Вместе с тем это не исключает возможности нанимателя привлечь в случае необходимости работника-надомника, с его согласия, к работе в выходной день. В подобном случае оплата труда работника будет произведена в установленном законодательством размере, т.е. в соответствии с положениями статьи 69 Трудового кодекса.

Работники-надомники, как и любые иные работники, в рамках заключенных трудовых отношений имеют право на трудовые и социальные отпуска. Исходя из этого можно сказать, что согласно статье 155 Трудового кодекса работникам-надомникам предоставляется трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней. Надомникам-инвалидам трудовой отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Наниматель имеет право по согласованию с работником-надомником заменить часть трудового отпуска, превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией. Приведенное правило не распространяется на случаи, в которых работнику предоставляется трудовой отпуск авансом либо когда речь идет о работнике, признанном инвалидом, работнике моложе 18 лет и других категориях работников, названных в статье 161 Трудового кодекса.

Работники-надомники наравне с иными работниками организации имеют право на другие виды отпусков, порядок и условия предоставления которых устанавливаются в соответствии с законодательством о труде.

Порядок прекращения трудового договора с работником-наемником

Прекращение трудового договора с работниками-надомниками производится по основаниям, предусмотренным законодательством о труде. *Основаниями прекращения* трудового договора с работниками-надомниками являются:

- соглашение сторон (ст. 37 Трудового кодекса);
- истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по собственному желанию (если договор заключен на неопределенный срок) (ст. 40 Трудового кодекса);
- расторжение срочного трудового договора по требованию работника (ст. 41 Трудового кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 Трудового кодекса);
- перевод работника с его согласия к другому нанимателю или переход на выборную должность (п. 4 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем (п. 5 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса);
- отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации (п. 5 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса);
- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 44 Трудового кодекса);
- расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 Трудового кодекса).

Кроме того, основания для расторжения трудовых договоров с работниками-надомниками могут устанавливаться иными нормативными правовыми актами (например, законами, декретами или указами Президента Республики Беларусь). Однако наниматель не имеет права по собственной инициативе устанавливать иные, дополнительные по сравнению с закрепленными в законодательстве, основания прекращения трудовых договоров с работниками-надомниками.

Инспекция МНС Республики Беларусь
по Осиповичскому району