

## В чем преимущества надомной работы?



**Абрамова Марина  
Владимировна,**

адвокат, партнер Адвокатского бюро  
«Андрей Городисский и Партнеры»

Каких работников имеет смысл перевести на надомный труд?

На надомную работу целесообразно переводить работников, которые по характеру работы и используемым средствам труда могут выполнять ее на дому (определенные виды ИТ работ, перевод, печатные работы, редакторская работа и т.п.), то есть трудовая функция которых может выполняться дистанционно и не требует постоянного присутствия в офисе.

Как контролировать выполнение работниками своих обязанностей вне офиса?

Как правило, исполнение обязанностей такими работниками можно контролировать по объему и срокам выполнения работы, а также по качеству, если результат работы имеет материальное выражение. Также в трудовом договоре можно предусмотреть условие, чтобы надомник в течение определенных периодов времени был доступен для связи с работодателем.

Каким образом следует оформить условие об использовании работником личного компьютера, интернета и мобильной связи?

В трудовом договоре должен содержаться исчерпывающий перечень личного имущества работника, используемого для работы, а также условия о размере и сроках выплаты работнику компенсации за его использование.

На что работодателю обратить особое внимание при использовании надомного труда?

Прежде всего, на риски, связанные с увольнением. Необходимо указать в договоре основания его прекращения. Также работодатель должен убедиться, что жилищные условия позволяют работать на дому.



**Брянцев Александр Михайлович,**

юрист корпоративного  
департамента компании LEVINE  
Bridge



**Абрамова Марина Владимировна,**

исполнительный директор  
правового бюро «Олевинский,  
Буюкян и партнеры»

Надомная работа оправдана для тех сотрудников, чье присутствие в офисе необязательно. Это сотрудники ИТ-отрасли (программисты, web-дизайнеры и разработчики). Также надомный характер работы устанавливается для таких категорий сотрудников, которые имеют возможность изготавливать какую-либо продукцию на дому.

Как правило, это специалисты, оценивая работу которых, руководитель смотрит на конечный результат, а не на скрупулезное исполнение всех этапов бизнес-процесса. На надомный труд также можно перевести тех работников, для которых выполнение работы не предполагает значимости коммуникационных связей с коллегами.

Отрицательной стороной работы на дому является практически полное отсутствие контроля работодателя за работой таких сотрудников. Выходом при осуществлении надомных работ видится денежное стимулирование сотрудников с помощью установления систем премирования, что может повысить ответственность надомников за результаты выполненной работы.

Сотруднику следует выдавать письменные задания с указанием сроков исполнения и требованиями, предъявляемыми к результату. Также следует требовать от сотрудника письменных отчетов о проделанной работе. В идеале все коммуникации нужно вести письменно.

В трудовом договоре с надомником следует предусмотреть порядок компенсации расходов в связи с использованием компьютера, мобильной связи и интернета. Целесообразно оговорить в документах условие, что средства, израсходованные сверх лимита, подлежат внесению в кассу работодателя.

Следует оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, где перечислить: что, в каком объеме и для каких целей будет использовать работник, и какую компенсацию за это ему будет платить работодатель. Например, в случае использования интернета, указать объем входящего и исходящего трафика.

В случае, если работник, работая на дому, получит травму, он впоследствии может привлечь работодателя к ответственности за несоблюдение правил охраны труда.

Переводя работника на надомный труд, следует помнить, что работодатель не может контролировать рабочий процесс, он может только оценить конечный результат.