

Договор о работе на дому.

В настоящее время надомный труд достаточно востребован. Работодатели предпочитают его потому, что такой труд позволяет снизить затраты на персонал, аренду помещения и транспортные расходы. Работники экономят на оплате проезда в общественном транспорте, и у них нет необходимости вставать рано утром. Работа на дому регулируется общими нормами трудового законодательства, с учетом гл. 49 ТК РФ, которая определяет некоторые особенности надомного труда. О том, каких работников можно считать «домашними», каковы особенности их приёма и увольнения, расскажем в данной статье. Кого можно считать надомником? В настоящее время трудиться на дому может практически каждый, если по характеру и технологии производства это возможно в надомных условиях и экономически целесообразно, хотя ранее надомный труд применялся для решения социальных задач и обеспечивал занятость тем категориям населения, которые испытывали наибольшие затруднения с трудоустройством: инвалидам, женщинам с детьми до 15 лет и др. Чаще всего на дому трудятся в качестве телефонных диспетчеров, рекламных агентов, переводчиков, машинисток, редакторов, корректоров, разработчиков сайтов и т. п. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями надомников могут допускаться только с разрешения местных органов пожарной и санитарной инспекций. Работа, которую лицо выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя, признается надомным трудом в силу Рекомендаций МОТ от 20.06.1996 № 184 «О надомном труде». Обратите внимание, что работники не становятся надомниками в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте. Надомником можно считать только лицо, постоянно выполняющее работу на дому. Статья 310 ТК РФ определяет надомников как лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников»^[1] (далее – Положение) устанавливает некоторые требования к таким работникам. В частности, п. 9 Положения допускает организацию трудового процесса на дому только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ. Особенности трудовой деятельности. Возможность выполнения работ, предусмотренных трудовым договором, с участием членов семьи является особенностью трудовых отношений. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают в силу ст. 310 ТК РФ и п. 3 Положения. Кроме этого, надомники самостоятельно определяют время исполнения своих обязанностей и не подчиняются правилам трудового распорядка работодателя в части режима труда и отдыха. При этом вести учет рабочего времени работодатель все-таки обязан: поскольку такому работнику полагаются и отпуск, и оплата временной нетрудоспособности, заполнять табель учета рабочего времени необходимо. Обратите внимание: Нормы Трудового кодекса о повышенной оплате сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и праздничные дни к надомникам не применяются (п. 16 Положения). Использование собственных материалов и оборудования для производства работ в случае, если они не предоставлены работодателем, является следующей особенностью труда работников, трудящихся на дому. При использовании надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации и возмещение иных расходов, связанных с

выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором. Также ст. 311 ТК РФ установлены два условия, при которых допускается надомный труд: – работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья; – работы должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Для выполнения первого требования необходимо обратиться к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 14.03.1996 № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и регламентах допуска к профессии», в соответствии с которым для выполнения определенных видов работ нужно проходить предварительный и периодический медосмотры. Для выполнения второго требования следует ориентироваться на нормы гл. 34 ТК РФ. В частности, согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан: – контролировать состояние условий труда на рабочих местах (п. 9 Положения позволяет работодателю проводить обследование жилья); – проверять правильность использования средств индивидуальной защиты; – проводить инструктаж по охране труда: вводный, первичный и повторный (Постановление Минтруда).

Оплата за работу может происходить через телефон , яндекс деньги, киви банк , сбербанк .

Сумма оплаты в месяц _____ в рублях . сумма оплаты за ночные смены _____ в рублях

Работает кто ? _____ __ день__ месяц __ год .

Какая будет работа ? _____

Телефон _____

Договор составляться на год по городам Нижний Тагил, Екатеринбург , И другие города по СНГ

если договор не соблюдается со стороны заказчика . то я могу обратиться в полицию и передать всю информацию о заказчике