

Особенности регулирования труда надомников

Разъясняет помощник Катав-Ивановского городского прокурора Панасенко И.А.

Глава 49 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда надомников.

Статья 310. Надомники

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор, который характеризуется следующими признаками:

- направлен, как правило, на производство товаров и оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям;
- выполнение работы на дому;
- использование инструментов и механизмов работодателя либо приобретенных за свой счет;
- выплата компенсации и возмещение иных расходов, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором;
- возможность привлечения к работе членов семьи (при этом между членами семьи надомника и работодателем трудовые отношения не возникают).

Преимущественное право на заключение трудового договора в работе на дому предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
 - инвалидами и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях;
 - лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах и местностях, имеющих свободные трудовые ресурсы) (п. 4 Положения об условиях труда надомников).

На надомников распространяется действие общих норм трудового законодательства.

Следует учитывать также, что правовое регулирование надомного труда должно содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и по мере необходимости условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы. Равенство в обращении должно поощряться в отношении: права надомников на создание организаций или вступление в

организации по их собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций; защиты от дискриминации в области труда и занятий; защиты в области безопасности и гигиены труда; оплаты труда; защиты посредством установленных законодательством систем социального обеспечения; доступа к профессиональной подготовке; минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности; защиты материнства.

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

Два условия, при которых допускается надомный труд:

- поручаемая работа не должна быть противопоказана надомнику по состоянию здоровья. Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимается во внимание характер оборудования и инструментов, свойство сырья и материалов, рекомендации врачебно-трудовой экспертной комиссии или врачебно-консультационной комиссии и т.п.). Запрещается предоставлять надомникам такие виды работ, которые создают неудобства для проживающих соседей;

- на каждом рабочем месте работодатель должен обеспечить такие условия труда, которые полностью соответствовали бы требованиям охраны труда, предусмотренными главой 34 "Требования охраны труда" ТК РФ. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения местных органов пожарной и санитарной инспекций.

Следует отметить, что работодатель обязан вести таблицу учета рабочего времени с такими работниками. Однако в нем необходимо отмечать не количество отработанных часов, а, например, время, когда работник находится в отпуске, на больничном и т.д.

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

- договорный способ установления оснований расторжения трудового договора;

- применение общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ст. 77 ТК РФ;

- распространение гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора (гл. 27 "Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора").

Рекомендация Международной организации труда N 184 (1996 г.) "О надомном труде" предусматривает, что надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений.