

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**


Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
И.о. зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Т.А. Зайцева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**


на тему: Особенности правового регулирования труда надомников

Исполнитель  
студент группы 421-зб

 10.06.2019  
(подпись, дата)

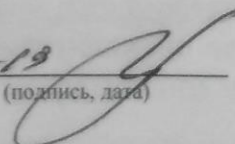
А.Х. Белоус

Руководитель  
доцент, к.ю.н.

22.06.19  
(подпись, дата) 

П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль

21.06.19  
(подпись, дата) 

О.В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Т.А. Зайцева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студента Белоус Анастасии Ханифоновны

1. Тема выпускной квалификационной работы:

Особенности правового регулирования труда надомников

(утверждена приказом от 11.04.2019 №796-уч )

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 10.06.2019

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:

онституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

Трудовые отношения, надомник, дистанционный труд, дистанционный и надомный работник, трудовой договор с надомником, разработка рекомендаций по совершенствованию правового регулирования труда надомников.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.)

3 таблицы

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) \_\_\_\_\_

7. Дата выдачи задания 04.05.19

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеев Павел Григорьевич, доцент кафедры гражданского права, к.ю.н.

(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): 04.05.19

(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 51 с., 3 таблицы, 62 источника.

### ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, НАДОМНЫЙ ТРУД, ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕ- НИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

В работе исследованы сущность и понятие надомного труда, условия труда и трудовых отношений с надомниками, проведен сравнительный анализ надомного и дистанционного труда, рассмотрены пути совершенствования надомного труда.

Цель работы – исследование правовых особенностей, связанных с регулированием организации надомного труда, анализ правоприменительной практики в сфере надомного труда, разработка рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства.

В основу исследования положен общенаучный метод познания, синтеза и логического анализа.

Теоретическую основу исследования составили работы ведущих российских ученых в области общей теории права, трудового; гражданского права: В. И. Шкатулла, Ю. К. Краснов, Л. М. Суетина, В. В. Надвикова, С. В. Колобова, Е. С. Сергеенко, Н. Л. Лютов.

Эмпирическую базу исследования составили: международные правовые акты, законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов, локальные нормативные акты и акты судебных органов.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие сведения о работе на дому	9
1.1 Сущность и понятие надомного труда	9
1.2 Сравнительный анализ труда надомников и дистанционных работников	16
2 Условия труда и трудовых отношений с надомниками	22
2.1 Условия надомного труда	22
2.2 Заключение договора с надомником	28
2.3 Расторжение трудового договора с надомниками	35
3 Проблемы правового регулирования трудовых отношений с надомниками и пути их совершенствования	38
Заключение	41
Библиографический список	44

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

Минтруд – Министерство труда;

Минфин – Министерство финансов;

МОТ – Международная организация труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон.

## ВВЕДЕНИЕ

Процесс развития научно-технических отраслей, несомненно, влияет на современные социально-трудовые отношения. Сегодня российская политика в социально-экономической сфере основывается на решении трех доминирующих проблем: создание равных возможностей для людей; формирование мотивации к инновационному поведению; радикальное повышение эффективности экономики.

В процессе совершенствования инновационной экономики, безусловно, меняется сложившаяся структура социально-трудовых отношений: сокращаются избыточные рабочие места, перераспределяются сотрудники, расширяются сферы услуг, создаются новые направления деятельности.

Благодаря развитию технологий выполнение работы на дому приобрело масштабный характер. В последнее время категория сотрудников на дому расширяется и отмечается появление высококвалифицированных специалистов.

Труд надомных рабочих с каждым годом выходит за рамки нетипичной занятости. Безусловно, количество желающих трудиться «не выходя из дома» растёт, а по мере улучшения жилищных и социально-бытовых условий возрастает и возможность надомного труда.

Главными преимуществами для работников является существенная экономия времени на дорогу, а также возможность работать в моменты «пика» своей активности, т.е. в удобное для работника время. Работодатель, в свою очередь, сокращает затраты на содержание рабочего места в офисе, оплачивает услуги надомника по факту выполнения работ, а не учитывая количество часов работы в офисе.

Специфика трудовых отношений с надомником заключается в характерных признаках, которые обуславливают выполнение работы на дому. Традиционное определение понятия «трудовые отношения» не в полной мере применимо к надомникам: во-первых, исключается требование выполнения работы лично сотрудником (возможно привлечение членов семьи); во-вторых, для надом-

ников, как правило, не распространяются правила внутреннего распорядка организации (в части установленных режиме труда и отдыха).

Актуальность исследуемой темы связана с тем, что рынок труда постоянно меняется, появляется необходимость в совершенствовании правового регулирования трудовых отношений. Сфера надомного труда на сегодняшний день одна из самых «комфортных», как для работодателя, так и для работника.

Теоретическую основу исследования составили труды В.И. Шкатулла, Ю.К. Краснова, Л.М. Суетиной, В.В. Надвиковой, С.В. Колобовой, Е.С. Сергеевко, Н.Л. Лютова и других авторов, посвятивших свои работы данной проблематике.

Нормативную базу исследования составили Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иные правовые акты Российской Федерации.

Объект исследования – совокупность общественных отношений, которые складываются в процессе реализации надомного труда.

Предмет исследования – совокупность правовых норм, устанавливающих особенности регулирования надомного труда.

Цель работы – исследование правовых особенностей, связанных с регулированием организации надомного труда, анализ правоприменительной практики в сфере надомного труда, разработка рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить сущность и понятие «надомник», проанализировать научные публикации, связанные с определением данного понятия.
2. Дать сравнительный анализ труда надомников и дистанционных работников.
3. Рассмотреть условия труда и трудовых отношений с надомниками.
4. Проанализировать проблемы правового регулирования трудовых отношений с надомниками и выявить пути их совершенствования.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка.



## 1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ НА ДОМУ

Согласно статье 15 ТК РФ под трудовыми отношениями понимаются отношения, которые основаны «на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, в интересах, под управлением и контролем работодателя подчинении работника правилам распорядка и обеспечении работодателем условиям труда, предусмотренных трудовым законодательством...» и иными нормативно-правовыми актами.

Выделим основные признаки трудовых отношений:

- возникают между двумя сторонами: работником и работодателем;
- основанием трудовых отношений является трудовой договор;
- работник выполняет определенную функцию по определенной специальности, квалификации, должности;
- работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает надлежащие условия труда.

В соответствии со статьёй 20 Трудового Кодекса РФ термин «работодатель» означает физическое или юридическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работником.

В предусмотренных федеральными законами случаях, в роли работодателя может выступать субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры: к примеру, нотариусы, адвокаты, физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства и др.

В настоящее время удаленный труд в России становится все более популярным: работа секретаря, предоставление информационных бухгалтерских, юридических услуг. Сегодня отмечается глобализация «информационного бизнеса».

Рассмотрим основные нормативно-правовые акты, существующие для правового регулирования труда надомников. На сегодняшний день можно отметить следующие документы:

1. Международные. К международным актам о труде надомников справедливо относится Женевская Конвенция № 177 «О надомном труде» а также Рекомендация № 184 к этой Конвенции<sup>1</sup>. Главной целью Конвенции № 177 является идея о том, чтобы указанной группе работников предоставлялись те же самые права, что и остальным работникам, которые заключили обычные трудовые договоры.

Оба документа включают в себя важнейшие положения о том, что «установленные в национальном законодательстве положения, касающиеся надомников, не относятся к лицам, степень автономии и экономическая независимость которых такова, что они рассматриваются как независимые работники»<sup>2</sup>.

Эксперты отмечают, что ратификация в Российской Федерации Конвенции № 177 пока не представляется целесообразной, так как для этого необходимо создать механизмы, которые бы обеспечивали надзор и контроль над деятельностью надомников. При отсутствии таких механизмов попросту будут нарушаться установленные Конвенцией положения.

2. Российское законодательство. Прежде всего, отметим, что Конституция РФ в ст. 37 закрепляет право на свободный труд.

Особенностям правового регулирования работников на дому, главным образом, посвящена глава 49 Трудового Кодекса РФ.

Важное значение в регулировании труда надомников имеет постановление «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»<sup>3</sup>.

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя обеспечивать какие-либо категории работников надомной работой

---

1 О надомном труде [Электронный ресурс] : Конвенция N 177 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 20.06.1996 на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ). URL: [https://www.ilo.org/normativeinstrument/wcms\\_c177\\_ru.htm](https://www.ilo.org/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm) (дата обращения 05.04.2019).

<sup>2</sup> Гоголевский А. В. Экспертное заключение по Анализу международных договоров в социально-трудовой сфере на предмет соответствия законодательству Российской Федерации и возможности ратификации [Электронный ресурс], 2014. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <https://spbu.ru/sites/default/files/01-117-868.pdf> (дата обращения: 26.05.2019).

<sup>3</sup> Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Существует «Инструкция по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях»<sup>4</sup>, применяется в части, не противоречащей действующему Трудовому Кодексу.

Глава 49 Трудового Кодекса Российской Федерации посвящена особенностям регулирования труда надомников. Во всем, что не урегулировано специальными нормами, на надомников распространяется действие общих положений трудового законодательства и других актов, которые содержат нормы трудового права. До конца 2016 года труд надомников регулировался также Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 N 275/17-99. Но приказом Минтруда России от 29.12.2016 N 848 это постановление было признано недействующим на территории РФ.

Выполнять надомную работу могут граждане, имеющие возможность выполнять ее на дому в силу рода своей деятельности. Сегодня одним из основных товаров является информация, поэтому для людей открыты возможности зарабатывать деньги не выходя из дома. Ведение бизнеса в глобальной сети вообще не имеет границ, так как отсутствует привязка хозяйствующего субъекта к определенной территории и сегменту рынка. Надомный труд подразумевает наличие возможности вести торговлю и оказывать услуги клиентам, которые находятся за тысячи километров друг от друга. Значение надомного бизнеса значительно возрастает.

Безусловно, нельзя назвать надомным сотрудником лицо, выполняющим трудовую функцию на дому, а не на своем обычном рабочем месте. «Надомник» как правовой термин означает работника, обладающего комплексом специфических трудовых прав и обязанностей.

Рассмотрим понятие надомного работника и выделим его отличительные признаки.

---

<sup>4</sup> Инструкция по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях [Электронный ресурс] : утв. Госкомстатом СССР 17.09.1987 N 17-10-0370 (ред. от 20.04.1993). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

Существует определение из международного документа Конвенции №177 МОТ «О надомном труде», хотя этот документ не был ратифицирован Российской Федерацией, определение имеет характерные черты, которые отражают сущность надомного труда в широком смысле. Согласно ст. 1 надомным трудом быть признана работа, которую лицо (надомник) выполняет по месту его жительства (или в других выбранных помещениях, но не на территории работодателя), за вознаграждение, с целью производства товаров или оказания услуг<sup>5</sup>.

Отметим, что Трудовой Кодекс РФ дает более узкое определение надомникам. В статье 310 ТК РФ говорится, что надомниками считаются лица, которые заключили «трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомниками за свой счет».

В своей диссертации И. С. Аксенов дает авторское определение и называет надомником лицо, которое заключило «трудовой договор о выполнении работы или оказании услуг как лично, так и при участии членов его семьи, в помещении, не предоставленном работодателем, с использованием материалов и оборудования, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Требования к рабочему месту, а также особенности рабочего, времени, времени, отдыха, охраны труда надомника определяются трудовым договором»<sup>6</sup>.

Рассмотрим основные преимущества надомного труда непосредственно для сторон таких трудовых отношений: для работодателя и работника.

Одним из способов снижения издержек является вариант сокращения количества рабочих мест при сохранении количества работников. В этом может

---

<sup>5</sup> О надомном труде [Электронный ресурс] : Конвенция N 177 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 20.06.1996 на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ). URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c177\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm) (дата обращения 05.04.2019).

<sup>6</sup> Аксенов, И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : дисс. .... канд. юрид. наук МГЮА. – М., 2011. – 156 с.

помочь изменению режима работы (введение оптимизированных графиков работы или сменной работы, при которой на одном рабочем месте посменно работают несколько человек), перевод работников на домашнюю или дистанционную работу. Из значительных плюсов для работодателя отметим уменьшение количества отпусков, связанных с семейными обстоятельствами и проблемами со здоровьем, а также пропусков работы по различным причинам. Преимуществом также является оплата труда работников – в соответствии с достигнутыми результатами, а не с затраченным временем.

Для работников такая модель трудовых отношений тоже имеет ряд положительных факторов:

1. Возможность реализации конституционного принципа свободы труда. Это преимущество особенно актуально «категориям» лиц, столкнувшихся со сложностями во время поиска работы в традиционном формате, или в случае, если таковая работа для них неприемлема (например, лица с инвалидностью, пенсионеры, семьи с малолетними детьми, лица с ограниченной дееспособностью и др.)

2. Появляется возможность создания оптимального баланса между семьёй и рабочими обязанностями: надомник самостоятельно распределяет трудовое время;

3. Получение доходов или дополнительных доходов;

4. Повышение результативности трудового процесса, который осуществляется в привычной обстановке;

5. Значительная экономия времени и денежных средств на транспорт: исключение дорожных пробок, а также стрессов, связанных с ними;

6. Надомник сам выбирает время, когда можно отдыхать, а когда – приступать к работе, таким образом, соблюдаются индивидуальные биологические ритмы. Также отпадает необходимость просыпаться в утренние часы или трудиться до поздней ночи.

Доминирующим признаком, отличающим надомников от других категорий работников, является место труда – организовано не на территории работо-

дателя, а по выбору самого работника (на дому или в иных помещениях). Так, Московский городской суд рассмотрел дело N 33-36573 в декабре 2010 года и признал незаконным увольнение работника за прогул, определив, что надомная работа – это не место работы, а характер труда<sup>7</sup>.

Термин «надомный труд» означает работу, которую лицо выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя.

Отмечается позиция, которая признает, что работодатель вправе перевести работника, находящегося (находящуюся) в отпуске по уходу за ребенком, на надомный труд по соглашению сторон, конечно, если исполнение должностных обязанностей возможно в домашних условиях. Безусловно, не предусмотрено устных договоренностей, перевод на надомный труд оформляется заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.<sup>8</sup>

При рассмотрении дела N 33-1459-2011 Мурманский областной суд отказал Истцу (который находился в отпуске по уходу за ребенком) о предоставлении условий работы на дому, поскольку исполнение его должностных обязанностей на дому организовать невозможно без ущерба для Ответчика (работодателя). Суд обратил внимание на то, что предоставление работнику возможности трудиться на дому является правом, а не обязанностью работодателя.<sup>9</sup>

Регулировать труд работников на дому могут договоры коллективные и трудовые. Главные положения учтены в главе 49 Трудового кодекса РФ.

Трудовой кодекс в статье 310 дает определение термину «надомник». Согласно этой статье, лица, которые заключили «трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет», считаются надомниками. Такой работник имеет возможность выполнять трудо-

---

<sup>7</sup> Определение Московского городского суда от 08 декабря 2010 по делу N 33-36573 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>8</sup> Постановление 15 апелляционного суда от 28.01.2017 N 15АП-20792/2016 по делу N А32-23056/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Кассационное определение Нижегородского областного суда от 20 декабря 2011 г. по делу N 33-12014/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

вые обязанности, привлекая членов своей семьи. При этом трудовые отношения между «дополнительными исполнителями» и работодателем не возникают. Другими словами, допускается, что работа может быть выполнена кем-то из членов семьи, но ответственность перед работодателем в любом случае будет нести непосредственно работник-надомник.

Надомник при выполнении работы может использовать как свои инструменты и механизмы, так и инструменты и механизмы работодателя. Законодатель включил положение об использовании таких ресурсов во второй абзац ст. 310 ТК РФ: «в случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ».

Такая выплата и возмещение других расходов, которые были связаны с выполнением надомной работы, должны быть письменно подтверждены – порядок и размер выплат должен быть отражен в трудовом договоре. В случае использования в работе инструментов и механизмов работодателя они могут передаваться работнику бесплатно и обслуживаться, и ремонтироваться за счет работодателя.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

Итак, главным признаком, отличающим надомников от других категорий работников, является то, что их рабочее место организовано не в предоставляемых работодателем помещениях.

Надомниками могут быть работники, которые, к примеру, производят что-либо из материалов работодателя. В случае технических возможностей и при определенных условиях, например, швея и работодатель могут прийти к соглашению о переводе работы в домашних условиях. Благодаря этому можно сократить затраты на оплату производственных помещений, услуг охраны, электричества и т.п.

Также отличительной чертой работы надомника является преимущественно производственный характер. Например, в настоящее время не могут считаться надомниками выполняющие вне офиса работу юрист или бухгалтер, программист или переводчик. Деятельность таких специалистов с 2013 года относится к дистанционному труду.

## **1.2 Сравнительный анализ труда надомников и дистанционных работников**

Модель традиционной трудовой занятости не всегда актуальна и отвечает современным требованиям. Особенно это отмечалось несколько лет назад, в условиях глобализации, в период подъема и спада российской экономики. С учетом развития информационных технологий интерес работодателей все чаще проявляется в привлечении удаленных работников.

Как мы ранее отмечали, использования труда работников, выполняющих свои обязанности на дому, позволяет существенно сократить финансовые издержки работодателя, а у работника есть возможность собственными силами выбирать пути решения тех или иных задач.

Ранее привлечение труда «компьютерных надомников» влекло за собой в некоторых случаях судебные споры, так как такая работа оформлялась либо как надомная (согласно ст.310 ТК РФ), либо как договор гражданско-правового характера. Во втором случае работник лишался возможности получать компенсации и использовать гарантии по трудовому законодательству РФ.

Нередко в судебной практике возникают споры по разграничению труда дистанционного работника от надомного. В частности, в апреле 2015 года Люблинский районный суд рассмотрел дело № 2-3076/2015<sup>10</sup>, в котором истец в связи изменившимися по соглашению сторон условиями труда требует обязать ответчика (работодателя) заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении работы в домашних условиях, и признать незаконным приказ о прекращении выполнения работы дистанционным способом посредст-

---

<sup>10</sup> Решение Люблинского районного суда г. Москвы от 08.04.2015 по делу № 2-3076/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».



вом удаленного доступа. Суд проанализировал действующее законодательство в части разъяснения терминов домашнего и дистанционного труда, заключил, что главной отличительной чертой труда дистанционного работника от домашнего является «возможность использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет». В данном деле сообщалось, что истец осуществляла трудовую функцию (мониторинг цен) и взаимодействовала с работодателем с помощью сети Интернет, то есть работа истца имеет признаки дистанционной, а не домашней.

Эксперты в области права отмечали существовавший пробел в регулировании труда фрилансеров, дистанционных сотрудников. В отличие от домашних, такая категория работников не создают продукт материального характера, а продают свое время, навыки и неовеществленный результат. Подобные судебные споры и обстоятельства привели к необходимости дифференциации правовой нормы и введению новой главы.

В 2013 году Федеральным законом N 60-ФЗ в Трудовой Кодекс РФ введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»<sup>11</sup>. Таким образом, были закреплены существенные отличительные черты дистанционной работы: для выполнения трудовой деятельности и взаимодействия с работодателем используются исключительно информационно-телекоммуникационные сети, в том числе «Интернет».

Анализируя указанные изменения в Трудовом кодексе РФ, А. Ф. Радченко приходит к выводу, что глава 49.1 не включает в себя специальные нормы, которые бы устанавливали ограничения по возрасту.<sup>12</sup> На сегодняшний день трудовой договор должен быть заключен по общим требованиям согласно ста-

---

<sup>11</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>12</sup> Радченко А. Ф. Инновационная самозанятость как форма эволюционного направления государственной молодежной политики // Совет по международным отношениям при Президенте Российской Федерации. 2018. С. 56-64.

тье 63 ТК РФ: с лицом, достигшим 15-летнего возраста (в случаях согласия законных представителей – с 14 лет).

Пока отсутствует возможность официального трудоустройства лиц младше 14 лет, хотя в этом возрасте дети уже могут применять свои навыки в информационных технологиях, например, дизайн, разработка детских информационных ресурсов, веб-моделирование и т.п.

Итак, для работы на дому и дистанционного труда характерны свои отличительные черты, а их правовое регулирование существенно разнится с работой в офисе.

Согласно части 1 статьи 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной работой считается осуществление вне постоянного рабочего места трудовой функции, которая обусловлена трудовым договором вне зависимости от местонахождения работодателя (или его филиала, представительства, обособленного подразделения), при этом связь между сторонами таких трудовых отношений происходит с помощью сети Интернет и других средств телекоммуникационной связи.

Примерами такой работы являются журналисты, переводчики, программисты. То есть это такие специалисты, которые способны получать техническое задание и отправлять результат своей работы, например, по электронной почте.

Как мы отмечали ранее, надомниками, в соответствии со статьей 310 ТК РФ, называют лица, которые заключили договор о выполнении работы в домашних условиях из материалов и использованием инструментов и механизмов работодателя или собственных.

Примерами таких специалистов можно назвать: столяры, металлообработчики, работники швейного производства, рекламного и т.п. Проанализировав эти два определения, очевидно, что оба термина означают удаленную организацию трудового процесса.

Рассмотрим подробнее правовой статус сотрудников дистанционных и надомников в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ трудового договора с надомником и дистанционным работником

Критерий сравнения	Надомная работа	Дистанционная работа
место выполнения работы	место жительства работника	любое не подконтрольное работодателю место в пределах места работы, определенного трудовым договором
возможность привлечения третьих лиц к выполнению трудовой функции	работа может выполняться с участием членов семьи (часть первая ст. 310 ТК РФ)	работа должна выполняться лично работником (ст. 15 ТК РФ)
режим рабочего времени	если иное не предусмотрено трудовым договором, действует общий режим, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ) (норма, в соответствии с которой надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, утратила силу)	если иное не предусмотрено трудовым договором, режим устанавливается работником по своему усмотрению (часть первая ст. 312.4 ТК РФ)
обязанности работодателя в области охраны труда	все, за исключением проведения СОУТ (ст. 212 ТК РФ, ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ)	только предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст. 212 ТК РФ
возможность обмена кадровой документацией в электронном виде	не допускается	допускается (ст. 312.2 ТК РФ)
особенности оформления и ведения трудовой книжки	не установлены	по соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка может не оформляться (ч.6 ст. 312.2 ТК РФ)
оформление свидетельства пенсионного страхования при трудоустройстве впервые	производится работодателем (часть четвертая ст. 65 ТК РФ)	если трудовой договор заключается путем обмена электронными документами, работник получает свидетельство самостоятельно (ч.4 ст. 312.2 ТК РФ)

Рассмотрим особенности заключения трудового договора с дистанционным работником. Одним из важнейших условий является необходимость подписания сторонами такого договора, а также для иного документооборота, посредством усиленной электронно-цифровой подписи. То есть, если с надомником трудовой договор заключается в письменной форме, обмен экземпляров осуществляется в оригинале, то для дистанционных сотрудников этот процесс упрощен законодательно. Более того, по соглашению сторон работодатель имеет право не заводить трудовую книжку или не вносить в неё записи о работе. Конечно, если лицо впервые вступает в трудовые отношения, оно обязано получить необходимые для трудоустройства документы – свидетельство государственного пенсионного страхования.

Дистанционный работник должен ознакомиться с внутренними нормативными актами, приказами и иными документами работодателя. Этот процесс также может осуществляться посредством обмена документами через Интернет.

Доминирующее основание для отличия работника на дому от дистанционного – в продукте труда. По общему правилу работник на дому является производителем, продукт его труда имеет материальный характер. В то время как результат труда дистанционного работника вещественной формы не имеет

Еще один отличительный фактор – место работы. Рабочее место сотрудника на дому должно быть устроено в соответствии с пожарными и санитарно-эпидемиологическими правилами, при этом контроль над соблюдением этих норм закрепляется за работодателем. Дистанционный же сотрудник самостоятельно заботится о своем рабочем месте.

Сотрудник на дому должен проходить обязательный медицинский осмотр, если такое требование установлено (например, кондитер или повар). Медосмотр для дистанционного работника необязателен. Расторгнуть трудовой договор с надомником можно только при условии его личного присутствия, с дистанционным сотрудником – возможно и в электронном виде.

В трудовую книжку надомника обязательно вносится запись о такой работе; о дистанционной – по желанию сотрудника.

Сверхурочная работа надомника, как правило, оплате не подлежит, дистанционному сотруднику – может оплачиваться.

Таким образом, главной особенностью надомного труда, которая отличает его от труда дистанционного работника, является то, что надомники выполняют работу, результат которой обретает материально-вещественную форму.

Также важным отличием является то, что надомная работа может быть выполнена как самим сотрудником, с которым заключен трудовой договор, так и членами его семьи. Труд дистанционного работника выполняется им лично.

Надомная работа, как правило, является производственной, а дистанционной присущ интеллектуальный характер.

## 2 УСЛОВИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НАДОМНИКАМИ

### 2.1 Условия надомного труда

Несмотря на отсутствие стационарного рабочего места на территории работодателя, условия надомного труда должны быть соблюдены в соответствии с действующим законодательством.

В трудовом договоре должны содержаться условия труда и согласно статье 57 ТК РФ обязательными условиями являются:

- место работы;
- Трудовая функция;
- даты и сроки;
- условия оплаты;
- режим работы и отдыха;
- гарантии и компенсации.

Ю.П. Орловский отмечает, что работник, заключивший трудовой договор о надомном труде, не подчиняется установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка, поскольку его трудовая деятельность в основном протекает вне процесса коллективного труда – на дому.<sup>13</sup>

Согласно ст. 311 ТК РФ надомный труд допускается, если:

- поручаемая работа не противопоказана надомнику по состоянию здоровья;
- выполняемая работа осуществляется в соответствующих требованиям охраны труда условиях.

Однако в соответствии с ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении условий труда надомников специальная оценка условий не проводится.

Рассмотрим подробнее установленные законодателем условия надомного труда.

---

<sup>13</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2019. – 1254 с.

Первое условие – состояние здоровья надомника. Запрет поручать работу, которая противопоказана состоянию здоровья работника, обусловлен положением о недопущении к исполнению трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний – согласно статье 212 Трудового кодекса РФ. Иначе говоря, медицинские рекомендации и заключения являются важнейшим условием заключения трудового договора.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития работники на дому должны проходить предварительный медосмотр (при приеме на работу) и периодические медицинские обследования.<sup>14</sup> Установлены специальные ограничения для надомного труда. К примеру, не может быть допущено к изготовлению предметов широкого потребления лицо с некоторыми формами туберкулеза, в ином случае продукт труда должен быть подвержен тщательной дезинфекции.

Для надомного труда должны быть обеспечены безопасные условия, которые отвечают требованиям охраны труда. Статья 212 ТК РФ называет обязанностью работодателя обеспечить соответствующие условия на каждом рабочем месте, а также обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

Конечно, названные мероприятия не должны доходить до вмешательства в частную жизнь, такой контроль осуществляется в пределах, установленных российским законодательством.

Ранее в обязанности работодателя не входил контроль над соблюдением правил охраны труда. На сегодняшний день обеспечение безопасности и надлежащим условиям труда, прежде всего, закреплено за работодателем. При этом он не вправе допускать к работе лиц, которые не прошли в установленном порядке обучение и инструктаж. Согласно Постановлению Минтруда России и Минобразования России для работников на дому работодатель должен прово-

---

<sup>14</sup> Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда [Электронный ресурс] : Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

дить первичный инструктаж по охране труда, а также повторные инструктажи не реже 1 раза в 6 месяцев.<sup>15</sup>

Назовем основные обязанности работодателя перед работником на дому:

- проведение вводного, первичного и повторного инструктажей (обследование жилья);
- информирование о возможных опасностях, которые связаны с выполнением трудовой функции (конечно, которые могут быть известны работодателю), и о мерах предосторожности, а при возможности – обучение сотрудников;
- предоставление для выполнения работы специальной техники, инструментов и материалов с защитными приспособлениями, а также принятие мер по обеспечению технического обслуживания. Такое оборудование и материалы должны соответствовать установленным требованиям: санитарно-эпидемиологическим требованиям, государственному стандарту;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты;

В качестве рекомендации для функционирования нормальных, продуктивных трудовых отношений между работодателем и надомником можем назвать следующее:

- модернизация механизмов и инструментов, использование материалов, отвечающих требованиям современного рынка;
- совершенствование формы организации труда работника на дому;
- проведение индивидуального обучения и повышения квалификации;
- привлечение надомников к участию в корпоративных мероприятиях для сплочения коллектива, а также общественно-политических, культурных и иных событиях, проводимых на предприятии;

Безусловно, работнику на дому не должна поручаться такая работа, которая бы создавала существенные неудобства для проживающих рядом с ним соседей: например, превышение уровня шума или загрязнения.

---

<sup>15</sup> Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».



Работодатель не вправе допускать к надомной работе лиц, которые не имеют необходимые для выполнения трудовой функции жилищно-бытовые условия, а также практические навыки.

В обязанности работника на дому должно входить:

- подчинение локальным нормативным актам предприятия;
- соблюдение предписанных санитарных правил и норм по безопасности и гигиене труда;

- принятие разумных мер предосторожности в отношении собственной безопасности и здоровья, а также безопасности и здоровья других лиц, могущих пострадать в результате их действий, включая правильное использование материалов, машин, инструментов и другого оборудования.

К сожалению, на практике выполнения указанных требований не всегда выполняются или выполняются формально. На надомников распространяются правила, закрепленные статьёй 227 Трудового кодекса РФ и Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73<sup>16</sup> о несчастных случаях, подлежащих расследованию.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи при исполнении трудовых обязанностей, которые произошли с работниками и лицами, участвующими в производственной деятельности по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Назвать травму производственной представляется возможным, если она:

- получена на рабочем месте (месте командирования и пути следования на работу (с работы) на служебном транспортном средстве или личном автомобиле в оговоренных случаях);

- получена при выполнении служебных обязанностей согласно трудовому договору и распоряжениям работодателя.

---

<sup>16</sup> Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Признание травмы, связанной с производством осуществляется по решению специальной комиссии по расследованию несчастных случаев, государственного инспектора труда или суда. Могут быть не признаны производственными травмы, в которых единственно причиной стало алкогольное или иное токсическое опьянение, а также травмы при совершении пострадавшим уголовного преступления.

Комиссия по расследованию несчастных случаев, произошедших с надомниками, возглавляется работодателем либо его представителем. При расследовании необходимо достоверно подтвердить факт исполнения работником трудовых обязанностей или совершения действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, в момент несчастного случая.

Для этого следует опросить членов семьи, соседей, восстановить по показаниям очевидцев обстановку на месте происшествия, если она не сохранилась, побеседовать с врачом, выезжавшим по вызову на место происшествия, и т.д. Только после установления истинных обстоятельств происшествия составляется или не составляется акт по форме 2 (Н-1), предусмотренной приложением №1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.2002 №73.<sup>17</sup>

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Рассмотрим другие условия труда надомника.

Согласно пункту 5 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых и работающему по трудовому договору гарантируется право на оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отпуск возникает у всех работников независимо от места работы и организационно-правовой формы организации. Право на отпуск имеют все категории работников: временные, сезонные, совместители, надомники и т.п. Оно не может быть ограничено, отменено или утрачено в

---

<sup>17</sup> Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

период работы. Правом на отпуск не обладают лица, заключившие гражданско-правовые договоры (например, договор подряда, поручения).

Минимальные размеры заработной платы для надомного труда устанавливаются в соответствии с национальным законодательством и практикой. Федеральным законом от 25.12.2018 № 28-ФЗ установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года в сумме 11 280 рублей в месяц.<sup>18</sup>

Ставки заработной платы надомников должны предпочтительно устанавливаться в рамках коллективных переговоров. Если таковые не проводятся, то решениями компетентного органа после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, занимающимися надомниками, и с организациями работодателей-надомников.

В.И. Шкатулла, комментируя Трудовой кодекс, отмечает, что «для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, ставка заработной платы надомника должна быть сравнима с заработной платой, получаемой работником на предприятии работодателя или при его отсутствии на другом предприятии в данной отрасли или в данном районе».<sup>19</sup>

К примеру, надомникам, у которых место проживания находится в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, гарантии и компенсации предоставляются при условии заключения с ними трудового договора.

Согласно положениям Писем Министерства финансов России подобные гарантии и компенсации устанавливаются по месту фактической работы надомника независимо от местонахождения работодателя, с которым был заключен трудовой договор.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>19</sup> Шкатулла, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс] // под общ. ред. проф., к.ю.н. В. И. Шкатуллы, 2016. – 714 с. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>20</sup> Об учете расходов для целей налогообложения прибыли организаций [Электронный ресурс] : Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 28 февраля 2013 г. N 03-03-06/1/5822. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В случае выполнения работы в суровых климатических условиях заработка надомников-северян считается с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате согласно ст. 315 ТК РФ.

Исходя из положений ч.1 ст.316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы устанавливаются Правительством РФ. Согласно ст.317 ТК РФ и ст. 11 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 надомникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях<sup>21</sup>. Так, в г. Благовещенске (Амурская область) районный коэффициент составляет 1,3, а процентная надбавка рассчитывается следующим образом:

- Работникам муниципальных учреждений: 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30%.

- Лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка выплачивается в размере 30% - в южных районах области, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет.<sup>22,23</sup>

Согласно ст. 321 ТК РФ надомникам-северянам предоставляются ежегодный дополнительный отпуск и другие льготы, установленные законодательством для рабочих и служащих, занятых в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **2.2 Заключение договора с надомником**

Важнейшим условием трудовых отношений с надомником является заключение трудового договора в письменной форме.

---

<sup>21</sup> Об учете расходов для целей налогообложения прибыли организаций [Электронный ресурс] : Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 28 февраля 2013 г. N 03-03-06/1/5822. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>22</sup> О внесении изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска [Электронный ресурс] : Постановление Администрации города Благовещенска Амурской области от 26.12.2011 года N 5998. URL: <http://docs.cntd.ru/document/326141509>. – (дата обращения: 31.05.2019).

<sup>23</sup> О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области [Электронный ресурс] : Закон Амурской области от 11.04.2005 N 471-ОЗ (с изменениями на 28.12.2016). URL: <http://docs.cntd.ru/document/961703330>. (дата обращения: 31.05.2019).

Трудовой договор с надомником значительно отличается от обычного трудового договора, перечислим его некоторые особенности:

- 1) в договоре могут устанавливаться индивидуальный режим работы и времени отдыха, отличный от общих правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 2) работа выполняется не на территории работодателя (либо подконтрольных ему помещениях);
- 3) надомнику дано право привлекать к труду членов своей семьи, подрядчику – субподрядчиков.

Большое значение, как для обычного работника, так и для надомника, имеет дата договора. Она определяет, в какой срок трудовой договор, заключенный с конкретным работником, вступает в законную силу, т.е. порождает юридические последствия для сторон (возникновение трудового правоотношения).

Помимо указанных особенностей, во всем остальном договор с надомником полностью отвечает требованиям ст. 57. ТК РФ.

В Трудовом кодексе РФ не раскрывается содержание понятие «место работы». В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение.<sup>24</sup>

Стационарными считаются те рабочие места, которые созданы на срок более одного месяца.

Рабочее место надомника создается им самим, а не работодателем. Предприятие-работодатель лишь может обеспечить надомника оборудованием, инструментами и иными техническими средствами.

В трудовом договоре с надомником должны быть определены права и обязанности работника и работодателя. В частности, необходимо указать, как

---

<sup>24</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 (ред. от 26.04.2017). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

должен быть организован труд работника, порядок приемки продукции, права по контролю условий труда и прочее.

В договоре о надомном труде указываются наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

Также в трудовом договоре о надомном труде указывается, каким образом и в какие сроки работодатель обеспечивает работника материалами, инструментами и механизмами, которые необходимы для производства.

Безусловно, в случае использования материалов работника, ему должны быть компенсированы затраты, а также выплачена компенсация за износ и амортизацию инструментов и оборудования, принадлежащих надомнику.

По согласованию сторон в трудовой договор с надомником может включаться условие о возмещении ему иных расходов, связанных с выполнением для работодателя работы на дому (электроэнергия, вода и т.п.).

Договор с работником, заключившим договор о надомном труде, должен содержать условия о порядке и сроках вывоза готовой продукции.

Кроме того, в рабочее время должно включаться время, которое затрачивается на сдачу готовой продукции и получение её работодателем. Предполагается оплата такого времени исходя из положений локальных нормативных актов об оплате труда, утвержденных работодателем.

Условия, определяющие режим труда и отдыха работников, работающих на дому, не могут быть оговорены трудовым договором, т.к. эти лица сами организуют процесс своего труда (а в необходимых случаях и членов своей семьи, привлекаемых для выполнения работ).

Поскольку надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими работа оплачивается в одинарном размере.

Надомнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Если надомник в соответствии с законодательством имеет право на отпуск большей продолжительности, он должен быть ему предоставлен.

Так, работающий на дому подросток, не достигший 18 лет, будет иметь право на отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Надомникам, занятым в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, предоставляются ежегодный дополнительный отпуск и другие льготы, установленные законодательством для работников, занятых в этих районах и местностях.

Кроме того, надомникам могут предоставляться также дополнительные отпуска, установленные коллективным договором или локальными нормативными актами организации, а также отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) также имеют существенное значение при регулировании труда лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому.

Работодатель вправе применять для надомников сдельную или аккордную оплату труда.

Оплата труда надомников производится по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую установленным требованиям к ее качеству.

При этом для надомников, организационно-технические условия труда которых близки к принятым при расчете нормам выработки для рабочих, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, устанавливаются те же нормы, что и для указанных рабочих.

В тех случаях, когда надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструменты и т.д.), работодатель может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий их выполнения на дому.

Надомникам может выплачиваться вознаграждение по итогам работы предприятия за год в порядке и на условиях, установленных работодателем. Работодатель может вводить премирование надомников в соответствии с дей-

ствующим положением о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности. Социальное страхование надомников производится в порядке, установленном законодательством. Прием на работу в качестве надомника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, издаваемым в том же порядке и в те же сроки, что и приказы в отношении работников, не являющихся надомниками.

При оформлении трудового договора с надомником, в трудовую книжку в обязательном порядке вносятся записи. Если надомник впервые вступает в трудовые отношения, работодателем заводится трудовая книжка.

В соответствии со статьёй 310 ТК РФ на надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными Трудовым кодексом РФ. В том случае, если договор о надомном труде заключен с работодателем – физическим лицом, права и обязанности сторон будут регулироваться с учетом особенностей, установленных гл. 48 ТК.

Труд надомников может регулироваться коллективными и трудовыми договорами. Основные положения этих документов учтены в Главе 49 Трудового кодекса РФ.

Рассмотрим основные отличия трудового договора с надомником от договора гражданско-правового характера:

- надомник имеет право на компенсацию за износ своих инструментов и механизмов;
- на надомников распространяется действие общих норм ТК РФ: о выплате зарплаты не реже 2 раз в месяц, о ежегодном отпуске не менее 28 календарных дней, о праве на больничный и т.д.;
- в качестве работника – надомника не может быть принято лицо, которому выполнение работы, предусмотренной трудовым договором, противопоказано по состоянию здоровья;
- работодатель обязан проверять условия работы надомника – они должны соответствовать требованиям охраны труда.

Отметим особенности трудового договора с надомником в таблице 2.



Таблица 2. Особенности трудового договора с надомниками

Трудовой договор содержит условия о:	Трудовой договор может не содержать условия о:
месте работы (как правило, это место жительства);	подчинении работника правилам внутреннего распорядка
должности или конкретной трудовой функции (с учетом профессиональных навыков работника);	времени отдыха;
оплате труда не реже, чем 2 раза в месяц	оплате труда в ночное время, за сверхурочные работы, в выходные и праздничные дни;
премировании за высокое качество работы	порядке и сроках: обеспечения надомника сырьем, материалами и полуфабрикатами; расчетов за изготовленную продукцию; возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомнику; вывоза готовой продукции;
работе, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья, и в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;	порядке выплаты работодателем компенсации за износ инструментов и механизмов, являющихся собственностью надомника, а также возмещения иных расходов, связанных с выполнением работ на дому.

Также важными условиями трудового договора с надомниками являются:

- о видах и условиях социального страхования, социальных гарантиях и компенсациях;
- о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет;
- о материальной ответственности сторон;
- о предоставлении социальных гарантий и компенсаций
- о расторжении трудового договора по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и дополнительным (специальным). Например, невыполнение порученной работы без уважительных при-

чин или отсутствие жилищно-бытовых условий, отвечающих требованиям охраны труда.

При этом запрещается увольнение работника в период временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске. При расторжении трудового договора на домашних работников также распространяются дополнительные гарантии, предусмотренные для беременных женщин, женщин, имеющих детей. Домашний труд представляет собой выполнение трудовой функции за пределами офиса, то есть вне стационарного помещения, которое находится под контролем работодателя.

Важным пунктом трудового договора является информация об условиях оплаты. А.М. Куренной отмечает, что «благодаря установлению разнообразных форм собственности сходит на нет необходимость централизованного регулирования заработной платы со стороны государства...».<sup>25</sup>

Влияние государства на систему организации оплаты труда происходит через налоговую систему. Кроме этого, устанавливаются минимальные стандарты заработной платы, производится её индексация, утверждаются районные коэффициенты, осуществляется нормирование труда.

### **2.3 Расторжение трудового договора с надомниками**

Под расторжением трудового договора понимается прекращение трудовых отношений между сторонами: надомником и работодателем. Расторжение возможно по требованию сторон, т.е. по требованию либо работника, либо работодателя.

В соответствии со статьёй 310 ТК РФ на работников на дому распространяются нормы трудового законодательства, что и на других работников. То есть в отношении расторжения действия трудового договора надомники должны получать такую же правовую защиту, какой пользуются другие работники.

Основаниям расторжения трудового договора с надомниками посвящена статья 312 Трудового кодекса РФ.

---

<sup>25</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – СПб. : Городец, 2007. – 736 с.

Закон допускает договорной способ определения оснований для прекращения трудовых отношений. Следовательно, в трудовом договоре должны быть указаны конкретные основания его расторжения по инициативе сторон, в том числе специальные основания.

Ст. 312 ТК РФ дает сторонам право согласовать основания прекращения трудовых отношений, которые не установлены Трудовым кодексом РФ. К примеру, расторжение трудового договора с надомником может быть совершено из-за неоднократного производственного брака.

К подобным условиям также можно отнести невыполнение без уважительных причин порученной работы, нарушение жилищно-бытовых условий, условий охраны труда, безопасности и т.п. Однако нельзя забывать о том, что согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ установленные трудовым договором основания его расторжения не могут носить дискриминационный характер.

Кроме определённых трудовым договором оснований его расторжения, могут применяться общие основания, которые предусмотрены главой 13 Трудового кодекса РФ, а в случае если работник является совместителем - ст. 288 Трудового кодекса РФ.

Надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений, в соответствии со ст. 310 Трудового кодекса РФ. Установленные законом гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, должны предоставляться и надомникам.

По мнению С.Ю. Головиной, буквальное толкование ст. 312 ТК РФ дает повод предположить, что расторжение трудового договора с надомниками производится только по основаниям, установленным трудовым договором; а общие правила прекращения трудового договора, предусмотренные главой 13 ТК РФ, на отношения с надомником не распространяются. Анализируемая норма сформулирована императивно, и в ней указан единственный источник установления оснований расторжения трудового договора - трудовой договор. Статья

312 ТК РФ - это специальная норма, а специальные нормы исключают действие общих.<sup>26</sup>

Тем не менее, большинство специалистов сходятся во мнении, что норма ст. 312 ТК РФ представляет собой как раз дополнительное правило и с этим не исключает применение общих. Поэтому предусмотренные нормами основания прекращения трудовых отношений могут применяться в отношении надомников, даже если они не оговорены в трудовом договоре. Подтверждение этому можно встретить в судебной практике.

Так, Курский областной суд, рассмотрел в мае 2013 дело N 33-917/2013 по иску сотрудника к индивидуальному предпринимателю о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате, процентов за задержку и других компенсаций. Истец считает незаконным увольнение, с приказом ознакомлена не была. Суд правомерно признал надомный характер труда (швейное производство на дому, т.к. стационарное рабочее место работодателем предоставлено не было). Как мы рассмотрели ранее, специфика расторжения трудового договора с надомником заключается в содержании ст. 312 ТК РФ. Учитывая положения данной нормы, работодатель вправе уволить работника, если основания для такого увольнения содержатся в трудовом договоре надомника. Из материалов дела следовало и установлено судом, что трудовой договор, заключенный с истцом, таких оснований не содержит, поэтому применялись общие основания, закрепленные в статье 77 ТК РФ.<sup>27</sup>

Таким образом, с надомниками трудовой договор может быть прекращен по всем основаниям, которые установлены для работников, заключивших трудовой договор:

Во-первых, трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 81, 83).

---

<sup>26</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с.

<sup>27</sup> Апелляционное определение Курского областного суда № 33-917/2013 от 14 мая 2013 г. по делу № 33-917/2013[Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 23.05.2019).

Во-вторых, трудовые отношения могут прекращаться вследствие изменения условий труда, а также неоднократного нарушения работником своих обязанностей по предоставлению работодателю достоверных сведений об использовании им своего рабочего времени.

В-третьих, ст. 312 ТК РФ расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Такой набор оснований прекращения трудового договора не выражается необходимостью. В трудовом договоре можно предусмотреть любое основание, по которому возможно его расторжение. То есть трудовое законодательство не ограничивает стороны трудовых отношений в определении оснований расторжения трудового договора.

### 3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НАДОМНИКАМИ И ПУТИ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Права и обязанности надомников однозначно закреплены в трудовом законодательстве, однако в судебной практике довольно редко встречаются гражданские дела, связанные с нарушениями работодателями трудовых прав надомников.

По данным основных статистических показателей судов общей юрисдикции в первом полугодии 2018 года значительно сократилось количество трудовых споров по сравнению с полугодием в 2017 году.<sup>28</sup>

В Таблице 3 дается численная характеристика трудовых споров на территории Российской Федерации и в частности Дальневосточного федерального округа.

Таблица 3 – Основные статистические показатели деятельности судов общей юрисдикции за 1 полугодие 2018 года

Содержание показателя	по РФ за 6 месяцев 2017 г.	по РФ за 6 месяцев 2018 г.	Дальневосточный ФО
трудовые споры о восстановлении на работе	6606	5376	503
трудовые споры об оплате труда	267963	196471	18638

Небольшие организации, которые приглашают к себе на работу надомников, нередко пользуются их низким уровнем осведомленности в правовом регулировании трудовых отношений.

Для многих граждан, как правило, важен сам факт официального трудоустройства, а все тонкости условий трудового договора остаются неизученными.

<sup>28</sup> Основные статистические показатели деятельности судов общей юрисдикции за 1 полугодие 2018 года [Электронный ресурс] : Интернет-портал Судебный Департамент при Верховном Суде Российской Федерации. URL: <http://www.cdep.ru/>. (дата обращения: 09.06.2019).

Проанализировав судебную практику, хотелось бы отметить необходимость правового ликбеза для трудоспособного населения. Также на сегодняшний день довольно часто встречается возможность бесплатной юридической консультации, что является, безусловно, положительным фактором влияния на правовую грамотность граждан.

Отметим, что при надомном труде довольно трудно гарантировать работнику нормальные условия труда и еще сложнее осуществлять контроль над поддержанием рабочего места и производственной среды в безопасном состоянии. Для обеспечения нормальных условий труда предлагаем включить в обязанность работодателя оформление надомнику полиса страхования по профессиональным заболеваниям и травматизму.

Удаленный труд все больше находит распространение в связи с глобализацией, стремительным развитием науки и техники. Современное общество способно с раннего возраста получать профессиональные знания и умения. Дети в возрасте до 14 лет порой также в силах выполнять порученную работу, связанную с производством на дому (например, кондитерские изделия или создание украшений для детских праздников), а также связанную с компьютерной техникой (3D-моделирование, дизайн, программирование). Нами предлагается дополнить статью 310 ТК РФ положением о возможности привлечения к трудовым отношениям детей от 6-ти до 14-ти лет при согласии законных представителей.

Особенности расторжения трудового договора с надомниками закреплены в ст. 312 ТК РФ. Сейчас эта норма императивна, возникает предположение, что общие основания для расторжения не подлежат рассмотрению. То есть, учитывая положения данной нормы, работодатель вправе уволить работника, если основания для такого увольнения содержатся в трудовом договоре надомника. Однако, как мы отмечали ранее, в судебной практике имеют место случаи, когда суд выносил решение с учетом общих оснований (например, ст. 77, 81, 83 ТК РФ). На основании рассмотренных судебных споров и анализа лите-

ратуры, а также в силу ч. 4 ст. 310 ТК РФ, нами предлагается дополнить статью 312 Трудового Кодекса РФ и изложить в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В случае отсутствия в трудовом договоре согласованных сторонами оснований для прекращения трудовых отношений, к надомнику могут применяться общие основания, предусмотренные ст. 77 ТК».



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенному исследованию, отметим основные выводы.

Глава 49 Трудового Кодекса Российской Федерации посвящена особенностям регулирования труда надомников. Во всем, что не урегулировано специальными нормами, на надомников распространяется действие общих положений трудового законодательства и других актов, которые содержат нормы трудового права.

Согласно ст. 310 ТК РФ надомником называют лица, которые заключили «трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомниками за свой счет».

Основными нормативно-правовыми актами, регламентирующими труд надомников, являются:

- Международные документы: К международным актам о труде надомников справедливо относится Женевская Конвенция № 177 «О надомном труде» а также Рекомендация № 184 к этой Конвенции. Хотя эти документы не были ратифицированы Российской Федерацией, они имеют более конкретные положения о труде надомников.

- Российское законодательство: Конституций РФ, Трудовой Кодекс РФ (в частности, глава 49), Постановление «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», федеральные законы и постановления Правительства.

Одним из главных отличительных признаков надомного труда от других видов труда является то, что их рабочее место организовано не в предоставляемых работодателем помещениях. Надомниками могут быть работники, которые, к примеру, производят что-либо из материалов работодателя. В случае технических возможностей и при определенных условиях, например, швея и работодатель могут прийти к соглашению о переводе работы в домашних усло-

виях. Благодаря этому можно сократить затраты на оплату производственных помещений, услуг охраны, электричества и т.п.

Также отличительной чертой работы надомника является преимущественно производственный характер. Например, в настоящее время не могут считаться надомниками юрист или бухгалтер, программист или переводчик, выполняющие эту работу вне офиса. Деятельность таких специалистов с 2013 года относится к дистанционному труду, что отражено в главе 49.1 ТК РФ, введённой Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ.

Соответственно, доминирующим отличительным признаком дистанционного работника от надомника – результат их работы. В первом случае он имеет неовещественную форму, в то время как результат надомного труда характеризуется материальными признаками. То есть, надомники, как правило, занимаются производственной деятельностью, а дистанционные сотрудники – интеллектуальным трудом с использованием телекоммуникационных систем связи, в том числе сети Интернет.

Надомный труд основывается на письменном трудовом договоре, в котором указывается место работы, режим труда, способ выполнения производственных заданий и иные условия. В ТК РФ определены условия, при которых он допускается.

Пока Российская Федерация не ратифицировала Женевскую конвенцию МОТ от 20.06.1996 N 177 "О надомном труде" и для признания законности, по мнению экспертов, российское законодательство нуждается в существенной доработке норм, регулирующих труд надомников.

Выделим основные особенности правового регулирования труда надомников:

- Надомники имеют право выполнения трудовой функцией не только лично, но и с привлечением членов своей семьи, при этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

- Регулирование режима рабочего времени и времени отдыха надомников, а также оплаты труда устанавливаются трудовым договором.

- Для некоторых видов домашних работ не характерно подчинение работников правилам внутреннего трудового распорядка в части установленных ими режима труда и отдыха. В этих случаях домашние работники самостоятельно определяют время выполнения заданий, не соблюдая при этом общих правил о нормах рабочего времени, перерывах в работе, выходных и праздничных днях.

- Предусмотрена возможность использования домашним работником своих инструментов и механизмов.

Для совершенствования организации труда домашних работников необходимы корректировки сложившихся документов, которые оформляют трудовые отношения. Это касается не только трудового договора с домашним работником, но и документов общих для всех работников – локальных нормативных актов, таких как правила внутреннего трудового распорядка.

Также мы полагаем необходимым внесение изменений в действующие нормы, регулирующие труд домашних работников. В частности, предлагается обязать работодателя оформлять работнику страховой полис по профессиональным заболеваниям и травматизму; предоставить право возникновения трудовых отношений на дому детям от 6-ти до 14-ти лет; дополнить положение о расторжении трудового договора по общим основаниям.

С изменением глобального рынка, меняется и рынок труда, что влечет за собой необходимость в корректировке действующего законодательства. В результате проведенного исследования мы пришли к выводу, что перспективы использования домашнего труда благоприятны.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Инструкция по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях [Электронный ресурс] : утв. Госкомстатом СССР 17.09.1987 N 17-10-0370 (ред. от 20.04.1993). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2 Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5 О внесении изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденное постановлением администрации города Благовещенска [Электронный ресурс] : Постановление Администрации города Благовещенска Амурской области от 26.12.2011 года N 5998. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/326141509>. – 31.05.2019.

6 О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области [Электронный ресурс] : Закон Амурской об-

ласти от 11.04.2005 N 471-ОЗ (с изменениями на 28.12.2016). – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/961703330>. – 31.05.2019.

7 О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс] : Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8 О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9 О надомном труде [Электронный ресурс] : Конвенция N 177 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 20.06.1996 на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ). – Режим доступа : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c177\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm). – 05.04.2019.

10 О надомном труде [Электронный ресурс] : Рекомендация N 184 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 20.06.1996 на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ). – Режим доступа : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c177\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm). – 05.04.2019.

11 О применении налога на прибыль и НДФЛ при направлении дистанционных работников в служебные поездки [Электронный ресурс] : письмо Министерства финансов Российской Федерации от 14 апреля 2014 г. N 03-03-06/1/16788. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

13 О трудовых книжках (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей") [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от

16.04.2003 N 225 (ред. от 25.03.2013). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14 Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда России от 10.10.2003 N 69 (ред. от 31.10.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15 Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда [Электронный ресурс] : Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16 Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17 Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

18 Об учете в целях налогообложения прибыли расходов на оплату труда сотруднику-надомнику, работающему по месту жительства в районе Крайнего Севера [Электронный ресурс] : Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 13 ноября 2010 г. N 03-03-07/39. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

19 Об учете расходов для целей налогообложения прибыли организаций [Электронный ресурс] : Письмо Департамента налоговой и таможенно-

тарифной политики Минфина РФ от 28 февраля 2013 г. N 03-03-06/1/5822. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

20 Об электронной подписи [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ (ред. от 23.06.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21 Пособие по уходу за ребенком при неполном рабочем времени или работе на дому [Электронный ресурс] : Письмо ФСС РФ от 10.08.2010 N 02-02-01/08-4003. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

22 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

## II Специальная литература

23 Аксенов, И. С. Зарубежный опыт правового регулирования труда надомников / И. С. Аксенов // Цивилист. – 2011. – № 2. – С. 111-113.

24 Аксенов, И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : дисс. .... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. С. Аксенов ; МГЮА. – М., 2011. – 156 с.

25 Андреева, Л. А. Незаконное увольнение : научно-практическое пособие / Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведев. – М : Изд- во Проспект, 2009. – 304 с.

26 Бородина, Е. Н. Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации / Е. Н. Бородина // Вестник Воронежского Государственного Университета. Серия: Право. – 2018. – № 4. – С. 270-282.

27 Босиков, В. И. Особенности трудового договора с надомником / В. И. Босиков // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 1-2. – С. 51-53.

28 Воробьев, В. В. Трудовое право: курс лекций / В. В. Воробьев. – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2015. – 368 с.

29 Воробьева, О. А. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников [Электронный ресурс] / О. А. Воробьева, И. В. Лазаре-

ва. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-dstantsionnyh-rabotnikov>. – 26.05.2019.

30 Гоголевский, А. В. Экспертное заключение по Анализу международных договоров в социально-трудовой сфере на предмет соответствия законодательству Российской Федерации и возможности ратификации [Электронный ресурс] / А. В. Гоголевский, 2014. – . Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. Режим доступа : <https://spbu.ru/sites/default/files/01-117-868.pdf>. – 26.05.2019

31 Ершов, О. Г. Трудовой договор нельзя заменять гражданско-правовым договором / О. Г. Ершов // Трудовое право. – 2008. – № 11. – С. 80-84.

32 Кириллова, Е. А. Трудовое право РФ / Е. А. Кириллова, под. ред. Р. А. Курбанова // учеб. пособие. – М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2017. – 101 с.

33 Колобова, С. В. Трудовое право России : Учебник / С. В. Колобова, Ю. С. Сергеенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юстицинформ, 2018. – 404 с.

34 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С. Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина [и др.] // под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – 3-е изд., пересмотр. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с.

35 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – СПб. : Городец, 2007. – 736 с.

36 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. – 8-е изд., исправ., доп. и перераб. – М. : КОНТРАКТ, 2019. – 1254 с.

37 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Авт. колл. : М. О: Буянова, К. Н. Гусов, М. Л. Захаров [и др.] // под ред. К. Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп., науч. М. : Проспект ; ТК Велби, 2010. – 928 с.

38 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Авт. колл.: О. В. Абрамова, М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова [и др.] // Отв. ред.



Ю. П. Орловский. – 5-е изд., испр., доп. и перераб. – М. : Контракт ; Инфра-М., 2010. – 1391 с.

39 Лютов, Н. В. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие / Н. В. Лютов. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2012. – 128 с.

40 Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – 190 с.

41 Мартынова, О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О. В. Мартынова // Молодой ученый. – 2016. – № 2. – С. 542-545.

42 Москвичева, Т. М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних : дисс. .... на соиск. канд. юрид. Наук : 12.00.05 / Т. М. Москвичева ; Ростовский государственный университет. – М., 2005. – 245 с.

43 Невская, М. А. Трудовое право: учебное пособие / М. А. Невская, М. А. Шалагина. – М. : Омега-Л, 2014. – 206 с.

44 Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс] : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 (ред. от 26.04.2017). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

45 Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. – М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД «Юриспруденция», 2015. – 400 с.

46 Официальный сайт Президента РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru> – 15.05.2019.

47 Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс] / под ред. Л. В. Чистяковой, А. В. Касьянова. М. :

ИД ГроссМедиа : РОСБУХ, 2018. – 800 с. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

48 Радченко, А. Ф. Инновационная самозанятость как форма эволюционного направления государственной молодежной политики / А. Ф. Радченко // Совет по межнациональным отношениям при Президенте Российской Федерации. – М., 2018. – С. 56-64.

49 Сенаторова, Н. В. Регулирование труда надомников [Электронный ресурс] / Н. В. Сенаторова // Журнал Трудовые споры. – ноябрь 2005. – №11. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

50 Ситникова, Е. Г. Сфера труда: антикризисные меры [Электронный ресурс] / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М.: Редакция Российской газеты, 2018. – Вып. N 21. – 118 с. Доступ из справ.- правовой системы «Консультант-Плюс».

51 Тарасенкова, А. Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс [Электронный ресурс] / А. Н. Тарасенкова. – Библиотечка "Российской газеты", 2013. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

52 Хныкин, Г. В. Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и практика применения / Г. В. Хныкин // Российский ежегодник трудового права. – № 2. – СПб. : изд-во юрид. факультета Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2007. С. 252-262.

53 Шкатулла, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс] / В. И. Шкатулла, Ю. К. Краснов, Л. М. Суетина, В. В. Надвикова // под общ. ред. проф., к.ю.н. В. И. Шкатуллы. – 17-е изд., доп., 2016. – 714 с. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

### III Судебная практика

54 Кассационное определение Мурманского областного суда от 25 мая 2011 по делу N 33-1459-2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

55 Определение Московского городского суда от 08 декабря 2010 по делу N 33-36573 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

56 Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 25 мая 2017 г. N Ф08-2287/17 по делу N А32-23056/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «Гарант».

57 Кассационное определение Нижегородского областного суда от 20 декабря 2011 г. по делу N 33-12014/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

58 Решение Люблинского районного суда г. Москвы от 08.04.2015 по делу № 2-3076/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

59 Постановление пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 28.01.2017 N 15АП-20792/2016 по делу N А32-23056/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

60 Апелляционное определение Курского областного суда № 33-917/2013 от 14 мая 2013 г. по делу № 33-917/2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/>. – 23.05.2019.

61 Постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 13 марта 2012 г. N Ф09-1216/12 по делу N А47-4529/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

62 Определение Московского городского суда от 21 апреля 2015 г. N 4Г-3496/15 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».