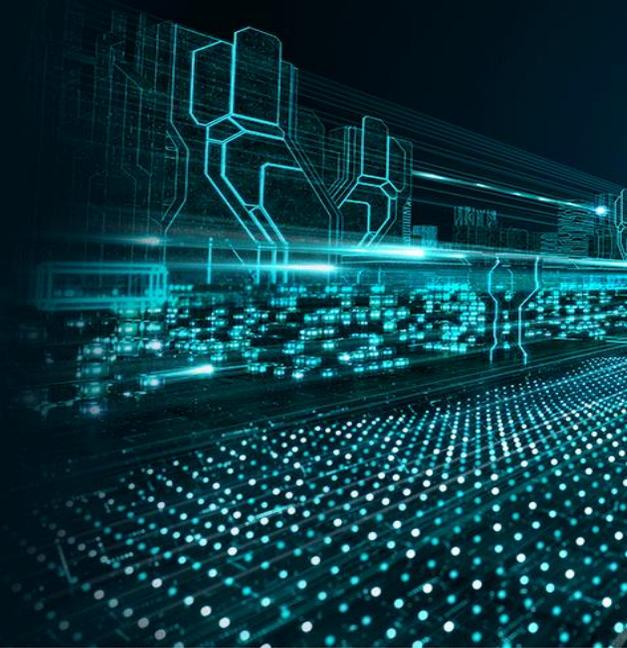


Администрирование HR-процессов

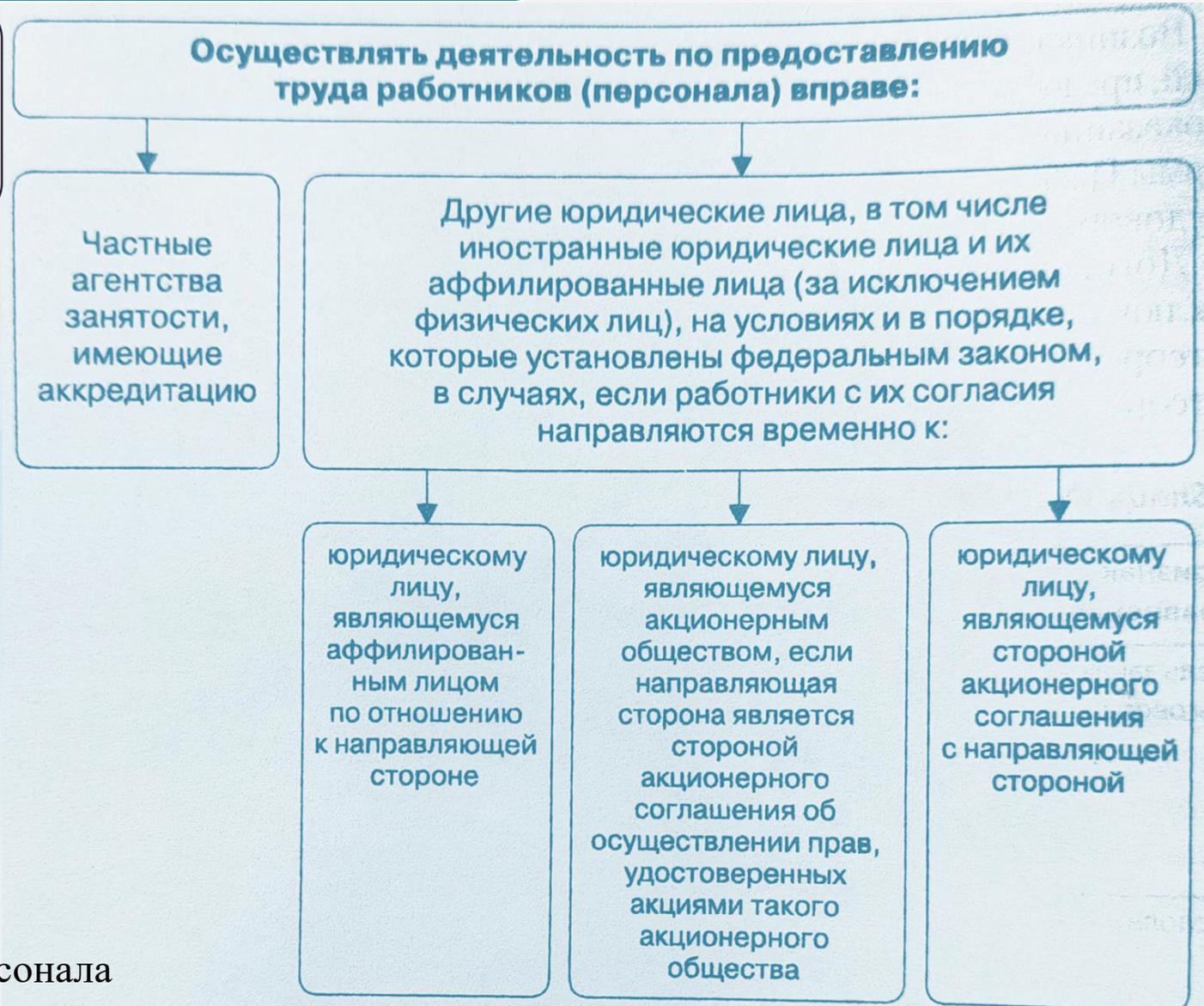
*ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
ДИСТАНЦИОННЫХ
РАБОТНИКОВ*



HR

Аутстаффинг

Это процесс привлечения неким лицом работников, официально оформленных у другого лица (своего работодателя)



Субъекты, наделенные правом предоставления персонала

Аутсорсинг

Это получение организацией-заказчиком определенных услуг или работ от сторонней организации

Признак сравнения	Аутсорсинг	Аутстаффинг
Цель заключения договора	Выполнение работ (оказание услуг), в том числе относящихся к функциям или предмету деятельности заказчика, исполнителем по гражданско-правовому договору	Временное предоставление иному лицу работников, чтобы они трудились в его интересах, под его управлением и контролем
Исполнитель	По общему правилу любое лицо. Однако для отдельных видов деятельности могут быть установлены ограничения (например, требования к наличию лицензии, членства в саморегулируемой организации (СРО), аккредитации)	Ограниченный круг юридических лиц (см. рис. 11.11): частное агентство занятости, имеющее аккредитацию; другая организация, но с условием о передаче персонала определенным лицам, в частности аффилированным
Место работы персонала	Как правило, на территории исполнителя	Как правило, на территории заказчика
Кто руководит персоналом и контролирует его	Исполнитель	Заказчик

Различия между аутсорсингом и аутстаффингом

Аутсорсинг

Это получение организацией-заказчиком определенных услуг или работ от сторонней организации

Признак сравнения	Аутсорсинг	Аутстаффинг
Нужно ли согласие персонала на работу у другого лица	Не нужно, поскольку персонал продолжает работать на исполнителя аутсорсинга	Нужно
Нужно ли указывать срок исполнения	Не обязательно, если исполнитель оказывает заказчику услуги. Нужно указать, если он выполняет работы в соответствии с ГК РФ	Срок работы персонала у заказчика должен быть определен
Как должен оплачиваться труд персонала	Согласно договорам, заключаемым исполнителем с персоналом	Условия оплаты труда работников исполнителя должны быть не хуже, чем у работников заказчика с теми же трудовыми функциями и квалификацией

Различия между аутсорсингом и аутстаффингом

Дистанционной (удаленной) работой



является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции

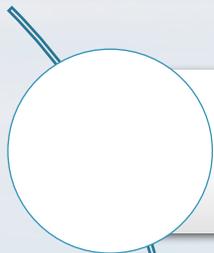
вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности),

вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя,

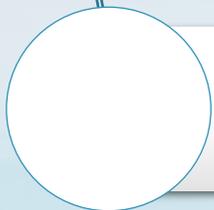
при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования



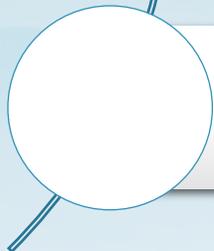
Виды сотрудничества организации с удалёнными сотрудниками:



На постоянной основе — заключается на весь срок действия трудового договора



На временной основе — действует до 6 месяцев



Периодическая удалёнка — человек исполняет обязанности дома или в офисе по заранее установленному графику

Начать трудовые отношения удалённо

Заклучить дополнительное соглашение с уже работающим офисным работником об удалённой работе

Заклучить трудовой договор об удалённой работе для новых работников

В трудовом договоре нужно обязательно зафиксировать, что сотрудник выполняет свои обязанности дистанционно:

Сотрудник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя

Сотрудник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя по такому-то адресу

В трудовом договоре в обязательном порядке указываются:

- Сотруднику ставятся задачи. Например, посредством почты, корпоративных систем, мессенджеров и так далее
- Работник обменивается с руководителем и коллегами файлами и документами
- Специалист отчитывается за время, проведённое за работой. Можно использовать как отчёты в виде документов, так и системы подсчёта рабочего времени, установленные на рабочий компьютер специалиста



Средства труда

Работодатель предоставляет всё необходимое на определённый срок, а сотрудник подписывает акт приёма-передачи средств и требования по охране труда компании

Работник использует своё оборудование с установленными порядком, сроком и размером компенсации за его использование

Сотрудник самостоятельно приобретает все необходимые средства для работы.

Тогда работодатель либо компенсирует покупку и производит все те же действия, как при передаче оборудования сотруднику в пользование, либо выплачивает установленную компенсацию

Охрана труда

Обязанности работодателя следующие:

- Провести для сотрудника инструктаж по работе с техническим оборудованием при его наличии
- Застраховать работника от несчастного случая при выполнении трудовых обязанностей и профзаболеваний, а также расследовать несчастные случаи, произошедшие на рабочем месте
- Платить взносы в Фонд социального страхования на травматизм

График работы

График работы дистанционного сотрудника определяется индивидуально

При этом в трудовом кодексе закреплено право подчинённого на отдых от работы.

Работодатель самостоятельно устанавливает, какой промежуток времени в рабочее время человек может потратить на личные нужды: отдых, обед и так далее.

По закону это время должно варьироваться от 30 минут до 2 часов в день.

Кроме этого, сотрудник имеет право не выходить на связь в неустановленные часы работы



Основания для увольнения

Если удалённый сотрудник не выходит на связь в течение двух дней

Если удалённый сотрудник уехал в другую местность, которая не позволяет ему выполнять его прямые обязанности

Гибридный формат работы

Оформление гибридной работы регулируется в договоре об удалённой работе

С понедельника по среду сотрудник производит трудовую деятельность по месту нахождения работодателя по такому-то адресу,
а с четверга по пятницу сотрудник производит трудовую деятельность вне места нахождения работодателя по такому-то адресу

Электронный документооборот

у сотрудника может быть

Усиленная квалифицированная электронная подпись, которую можно получить в удостоверяющем центре, аккредитованном в Министерстве связи и массовых коммуникаций РФ. Получение такой подписи стоит денег, и, если компании принципиально, чтобы использовался этот вид подписи, работодатель обязан оплатить её. Такая подпись даёт максимальную степень защищённости документа от подделки

Усиленная неквалифицированная электронная подпись имеет меньшую степень защищённости документа и возможностей, но подписывать кадровые бумаги ей допустимо. Оформление такой подписи обойдётся дешевле, и она тоже полностью оплачивается работодателем.

ЕСТЬ ВОПРОСЫ?

