



КУЖЕЛЕВА КРИСТИНА
ГРАЧЕВ БОГДАН

КАК ПЕРЕЙТИ НА УДАЛЕННУЮ ЗАНЯТОСТЬ?

ТРЕНИНГ-МОТИВАТОР

Мир без офиса - это не миф, а настоящее.
И каждый выбирает сам, в каком мире он
хочет жить.

vk.com/kristin_west

Кристина Кужелева

Богдан Грачев

Как перейти на удаленную занятость? Тренинг-мотиватор

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=36055841

ISBN 9785449320193

Аннотация

В последнее время рынок удаленной занятости набирает обороты и становится все более привлекательным для людей, которые знают ценность своей жизни и времени. Какие профессии наиболее востребованы на данном рынке услуг? Каким образом работодатель нанимает удаленного сотрудника? Что необходимо предпринять, если вы хотите перейти на дистанционную занятость, и каким способом этого можно достичь? На все эти вопросы попробуем ответить в данном тренинге.

Содержание

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1. На пути к самозанятости | 5 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 10 |

Как перейти на удаленную занятость? Тренинг-мотиватор

**Кристина Кужелева
Богдан Грачев**

© Кристина Кужелева, 2020

© Богдан Грачев, 2020

ISBN 978-5-4493-2019-3

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

1. На пути к самозанятости

В настоящее время тема удаленной занятости является весьма актуальной. Некоторые люди прибегают к «разовым задачам», другие же находятся в поиске более постоянного места работы, но в удаленном формате. Такая форма занятости является достаточно удобной и комфортной, т.к. работник может организовать выполнение своих задач и обязанностей из любого места со свободным выходом в Интернет. И такая занятость привлекательна не только для самих работников, но и является весьма прибыльной и успешной для самих работодателей, т.к. дистанционная занятость экономит время, ресурсы и деньги, а также позволяет получить доступ к наиболее талантливым исполнителям, которые знают ценность времени.

В книге «Офис в стиле фанк. Манифест удаленной работы» Кали Ресслера и Джоди Томпсона говорится: «Мы не требуем от коллег присутствия в офисе. Мы не контролируем, где они находятся – на рабочем месте или в спортзале. Нам важны результаты. Именно такая политика позволяет сотрудникам самостоятельно принимать решение о том, когда и как им делать свою работу. Именно такой подход дает нам возможность привлекать лучших специалистов – людей, дорожащих временем и не желающих терять драгоценные часы на дорогу в офис и обратно. Именно такая органи-

зационная модель дает существенное конкурентное преимущество в бизнесе, успех которого зависит от людей».

Если задать вопрос любому человеку, что главное в его жизни, то большинство ответит: семья, счастье и здоровье. Но входят ли эти ответы в сегодняшнюю модель построения нашей жизни, где основное время человека отводится на рутинную работу, которое они могли бы провести с близкими и друзьями, сказать достаточно трудно.

В Японии даже существует термин «кароси», который был специально создан для того, чтобы объяснить смерть человека в результате перегрузок на работе, который буквально означает «смерть от переработок». Конечно, в России данный термин не так уж и применим в связи с другим укладом нашей рабочей жизни и менталитетом россиян, в отличие от японцев, но все же, каждый из нас хотел бы избежать ухудшившееся здоровье на рабочем месте и прожить долгую, а главное, счастливую жизнь.

Построенная модель 40-часовой рабочей недели привела к тому, что большинство сотрудников попусту отсиживают данное время в офисе, когда основные задачи они решают за несколько часов. Разве в работе не важен результат, или же все-таки наша устаревшая модель принимает только отработанные 8 часов в день?

Согласно данным Международной организации труда (МОТ) и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), россияне входят в число самых работа-

ющих наций, где при 40-часовой занятости в неделю у жителей нашей страны набирается 1980 рабочих часов в год.

Первый закон Ньютона гласит, что «тело продолжает двигаться с постоянной скоростью, пока не него не действует внешняя сила». То же самое касается и нашей жизни: мы двигаемся по инерции по совершенно прямой полосе и начинаем принимать этот путь как должное, даже если эта дорога нам не совсем подходит, а потом, оборачиваясь назад, видим попусту потраченное время и полную неудовлетворенность своей прожитой жизнью. Для того чтобы избежать такого сценария, в нашей жизни должна появиться эта внешняя сила, которая и есть мы. Мы и есть творцы своей судьбы, и изменить ее под силу только нам самим.

21 век в мире является зарождением новой модели занятости и работоспособности, где главной вехой начинает становиться не количество отработанного времени, а качественный результат выполнения той или иной задачи.

В самом начале стоит разобраться с самим понятием удаленной занятости.

Под удаленной работой понимается занятость без обязательного постоянного присутствия на территории работодателя, где в качестве работника выступает либо удаленный сотрудник, либо фрилансер. Не стоит путать понятие удаленного сотрудника с фрилансером, т.к. они очень похожи между собой, но между ними есть одно весьма значимое различие.

Удаленный сотрудник имеет постоянную работу с зачислением в штат компании в соответствии с трудовым договором, где между работодателем и работником существует письменная либо устная договоренность об удаленной занятости. При такой занятости сохраняются преимущества в виде: стабильности, постоянного дохода, социальной защищенности (оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и праздничных дней и т.д.).

Зачастую, работодатели предоставляют возможность работать удаленно сотруднику по устной договоренности, оставляя трудовой договор неизменным (как и в случае обязательного посещения территории работодателя), но по ТК РФ официально существуют два способа оформления такой занятости: трудовой договор о дистанционной работе (дистанционники) и трудовой договор о выполнении работы на дому (надомники).

Фрилансер же, в отличие от удаленного сотрудника, вовлечен в такой вид занятости, который не предусматривает зачисление в штат компании, соответственно работник является независимым специалистом. Преимущества: свобода выбора заказчиков, проектов, задач и т. д.

Обычно с фрилансером заключают договора ГПХ: договор подряда или договор возмездного оказания услуг, но некоторые крупные компании прибегают к услугам фрилансеров без оформления какого-либо договора, т.е. проектная договоренность носит устный характер, соответствен-

но, в таком случае не производятся какие-либо налоговые отчисления в казну государства. В последнем случае, по законодательству фрилансер должен оформлять ИП, что не для каждого является подходящей формой трудоустройства, а следствием, причиной ухода в «тень» определенной части фрилансеров. (В 2019 г. появился новый специальный налоговый режим для самозанятых граждан, а именно: налог на профессиональный доход. Теперь можно стать самозанятым)

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.