



Вносится Правительством Российской Федерации

Проект

## ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

### О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЧАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ, НЕ ЯВЛЯЮЩИМСЯ ЧАСТНЫМ АГЕНТСТВОМ ЗАНЯТОСТИ, К ДРУГИМ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 19, ст. 2321) следующие изменения:

Главу 53.1. изложить в следующей редакции:

«Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

#### Статья 341.1. Общие положения

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации, вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицу, не являющемуся работодателем данных работников (далее также – принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанного физического лица или юридического лица.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и работодателем не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Работодатель обязан осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового законодательства. Принимающая сторона не вправе препятствовать работодателю в осуществлении указанного контроля.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) направляющая сторона и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием:

сведений о принимающей стороне, включая наименование принимающей стороны, место и дату заключения договора о предоставлении труда работников (персонала), номер и срок действия договора о предоставлении труда работников (персонала);

условий выполнения работником определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны;

срока направления;

места работы;

условий труда и отдыха;

условий оплаты труда в период работы у принимающей стороны;

распределения обязанностей работодателя в период осуществления работником трудовой функции у принимающей стороны между направляющей стороной и принимающей стороной.

Включение в дополнительное соглашение к трудовому договору условий, ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми работодателем, не допускается.

Дополнительное соглашение к трудовому договору должно включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, не являющейся работодателем по этому трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору является неотъемлемой частью трудового договора, заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

В случае если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться условия:

о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части 1 статьи 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

В период действия трудового договора при направлении работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), работодатель и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, предусмотренных частью 4 настоящей статьи.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Направление работников для выполнения трудовых функций у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях, определенных пунктом 12 статьи 18.1. Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников не допускается также в целях выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, не требующих проведения аттестации (проверки знаний) в области

промышленной безопасности, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

**Статья 341.2. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, в том числе не отнесенным к квалифицированным работникам, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, не являющейся работодателем по этому трудовому договору.

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в части 1 настоящей статьи, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) работодатель при заключении с работником дополнительного соглашения к трудовому договору помимо сведений, указанных в части 4 статьи 341.1. настоящего Кодекса, указывает сведения о принимающей стороне, включающие наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны – физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны – физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны – физического лица, не являющейся индивидуальным предпринимателем).

В целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, содержащие условие, указанное в части 1 настоящей статьи, как в случаях, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, так и в иных случаях, в которых в соответствии с настоящим Кодексом или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника.

**Статья 341.3. Расследование несчастного случая, произшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны**

Несчастный случай, произшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования, предусмотренных частью 5 статьи 229 настоящего Кодекса.

**Статья 341.4. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направляемыми временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работников, в объеме неисполненных обязательств за период работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.»

Президент  
Российской Федерации

В.В. Путин

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»**

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» (далее – законопроект) разработан в целях реализации и норм статьи 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также в соответствии с поручениями Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № ОГ-П12-95пр и от 31 октября 2016 г. № ОГ-П12-6483.

Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) с 1 января 2016 г. установлено, согласно подпункту 2 пункта 3 статьи 18.1 Закона Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации», что осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе юридические лица (не являющиеся частными агентствами занятости) – на условиях и в порядке, установленных федеральным законом.

Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен главой 53.1, устанавливающей особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

При этом до настоящего времени механизм предоставления труда работников (персонала) для юридических лиц, не являющихся частными агентствами занятости, не урегулирован.

В соответствии со статьей 341.3 Трудового кодекса Российской Федерации указанный порядок также устанавливаются федеральным законом.

С учетом результатов анализа правоприменительной практики реализации с 2016 года особенностей регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), законопроектом предлагается новая редакция главы 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации с целью регулирования отношений, возникающих при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала) юридическими лицами, не являющимися частными агентствами занятости.

Законопроектом устанавливается общий порядок предоставления труда работников (персонала) для всех юридических лиц, частным случаем которого являются особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Предметом регулирования законопроекта являются трудовые отношения с работниками, направляемыми для работы у иного юридического лица с сохранением трудовых отношений с работодателем.

Специфика указанных отношений связана с тем, что в данном случае не возникает трудовых отношений между работником и иным юридическим лицом, который фактически осуществляет управление и контроль за выполнением работником трудовой функции, определенной его трудовым договором с работодателем.

В законопроекте сформированы подходы по обеспечению трудовых гарантий направляемых работников, в том числе введена норма о направлении работника с его согласия, определены обязанности работодателя по предоставлению работнику сведений о юридическом лице, в чьих интересах он будет осуществлять трудовую функцию (далее – принимающая сторона), а также о распределении обязанностей работодателя в период направления между юридическим лицом – работодателем и принимающей стороной.

Предусмотрено недопущение в период направления ухудшения положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, принятыми работодателем и принимающей стороной.

Сформирован перечень случаев недопустимости направления работников для выполнения трудовых функций у принимающей стороны, к которым в том числе отнесено выполнение работ, на рабочих местах с опасными условиями труда.

В настоящее время договор о предоставлении труда работников (персонала) широко используется крупнейшими компаниями и холдингами во всем мире. Использование договора признается допустимым и регулируется в большинстве развитых стран, включая страны Европы, США, Канаду, Австралию, Японию, Сингапур, Южную Корею и др., а также в развивающихся государствах (например, в Бразилии, Китае, Индии).

В Российской Федерации возможность реализации услуги по предоставлению труда работников (персонала) введена с 2002 года посредством отнесения расходов на услуги по предоставлению труда работников (персонала) сторонними организациями для участия в производственной деятельности, к прочим расходам, связанным с производством (статья 264 Налогового кодекса Российской Федерации).

Как правило, направление работников осуществляется в группе компаний – между аффилированными или родственными организациями.

Временное привлечение трудовых ресурсов особенно важно для производственных и торговых компаний, компаний нефтегазового сектора, а также складских комплексов в случае резких изменений конъюнктуры рынка (например, сезонных), для осуществления большинства проектов (инженерных, телекоммуникационных, исследовательских, нефтяных и др.).

Кроме того, реализация механизма предоставления труда работников (персонала) направлена на повышение инвестиционной привлекательности Российской Федерации, что способствует развитию отдельных отраслей экономики и созданию новых высокопроизводительных рабочих мест с достойной оплатой труда.

Использование механизма предоставления труда работников (персонала) позволяет оперативно решать различные бизнес-задачи, так как направляемые работники уже обладают необходимыми навыками, знаниями и опытом и могут быстро включиться в производственный процесс и работать над проектами, повышая производительность труда на предприятии принимающей организации.

Как правило, по договору предоставляются менеджеры высшего звена, высококвалифицированные специалисты и технический персонал. Данные работники на практике направляются для сопровождения инвестиций, в том числе иностранных, для передачи опыта в дочернем предприятии, для внедрения новых технологий, а также для передачи опыта российскому персоналу. Такие работники могут участвовать в внутрихолдинговых перемещениях по всему миру.

При направлении сотрудников трудовые отношения с работодателем не прекращаются, что является важным условием для работников, особенно для иностранных граждан, которые на период работы в России сохраняют трудовые отношения с работодателем и, соответственно, не теряют свое право на участие в социальных и пенсионных программах в странах постоянного проживания.

Разработанный законопроект соответствует требованиям Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года, а также положениям иных международных договоров Российской Федерации.