

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон регулирует особенности труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), а также порядок и условия осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

Статья 2. Основные понятия

В целях настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

1) договор о предоставлении труда работников (персонала) – соглашение, заключаемое между юридическими лицами, в соответствии с которым одно юридическое лицо (направляющая сторона) обязуется направить временно своих работников с их согласия к другому юридическому лицу (принимающая сторона) для выполнения этими работниками определенных их трудовыми

договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, а принимающая сторона обязуется использовать труд направленных к нему работников в соответствии с определенными их трудовыми договорами трудовыми функциями;

2) направляющая сторона – юридическое лицо, в том числе иностранное юридическое лицо и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), не являющееся частным агентством занятости – сторона договора о предоставлении труда работников (персонала), работодатель, направляющий временно своих работников с их согласия к юридическому лицу, не являющемуся работодателем данных работников, для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны;

3) принимающая сторона – юридическое лицо – сторона договора о предоставлении труда работников (персонала), в чьих интересах, под управлением и контролем выполняет трудовую функцию работник, направленный для этих целей направляющей стороной;

4) работник, направляемый для работы у принимающей стороны (далее также – работник) – физическое лицо, имеющее трудовые отношения с направляющей стороной и осуществляющий определенную его трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала), заключивший дополнительное соглашение к трудовому договору с работодателем.

Статья 3. Особенности трудовых отношений с работником, направляемым для работы у принимающей стороны

1. При направлении работника для выполнения трудовой функции у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и направляющей стороной не прекращаются, а трудовая деятельность работника при выполнении трудовой функции в рамках данного договора не приводит к возникновению трудовых отношений между этим работником и принимающей стороной.

2. 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, включающих наименование, месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала), условиях выполнения работником определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, сроке направления, месте работы, условиях труда и отдыха, условиях оплаты труда в период работы у принимающей стороны, распределении обязанностей работодателя в период осуществления работником трудовой функции у принимающей стороны между направляющей стороной и принимающей стороной.

3. Нормы дополнительного соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые работодателем, не подлежат применению.

4. Дополнительное соглашение к трудовому договору является неотъемлемой частью трудового договора, заключается в письменной форме и не может превышать срок действия трудового договора и договора о предоставлении труда работников (персонала).

5. Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у направляющей стороны. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у направляющей стороны.

7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором и дополнительным соглашением работников должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

8. 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.

9. Несчастный случай, происшедший с работником, и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель направляющей стороны.

Статья 4. Права и обязанности работника, направляемого для работы у принимающей стороны

1. Работник имеет право отказаться от направления его к принимающей стороне в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала) и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с направляющей стороной.

2. Отказ работника от направления его к принимающей стороне в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала) и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с направляющей стороной не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3. В период осуществления трудовой функции у принимающей стороны работник имеет право на:

1) обеспечение в отношении работника надлежащих организационно-технических условий, необходимых для выполнения трудовой функции в условиях, отвечающим требованиям охраны труда, согласно распределению обязанностей работодателя в период осуществления работника трудовой функции у принимающей стороны между направляющей стороной и принимающей стороной, предусмотренных дополнительным соглашением к трудовому договору;

3) полную и достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте, предоставляемых принимающей стороной, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

б) возмещение вреда, причиненного вследствие нарушения требований охраны труда, и компенсацию морального вреда, в том

числе, если причинение вреда имело место в период осуществления трудовой функции у принимающей стороны.

4. В период осуществления трудовой функции у принимающей стороны работник обязан:

2) соблюдать правила трудового распорядка, требований дисциплины и охраны труда, противопожарной безопасности принимающей стороны;

3) бережно относиться 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 других работников;

4) незамедлительно сообщать представителю направляющей стороны и представителю принимающей стороны о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества принимающей стороны (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества);

5) сообщать представителю направляющей стороны о несоблюдении условий трудового договора и дополнительного соглашения, заключенного к трудовому договору с работодателем.

Статья 5. Порядок и условия осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

1. Деятельность по предоставлению труда работников (персонала) осуществляется на основании договора о предоставлении труда работников (персонала).

2. В качестве направляющей стороны не может выступать юридическое лицо, применяющее упрощенную систему налогообложения, а также юридические лица, имеющие просроченную задолженность по выплате заработной платы.

3. Принимающей стороной по договору о предоставлении труда работников (персонала) может выступать юридическое лицо, в том числе иностранное юридическое лицо, в случаях, когда указанное юридическое лицо является:

аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне; стороной или аффилированным лицом стороны корпоративного договора, заключенного с направляющей стороной или ее аффилированным лицом, а также юридическим лицом, в отношении которого направляющей стороной или ее аффилированным лицом заключен корпоративный договор;

участником или аффилированным лицом участника объединения юридических лиц, не имеющего статуса юридического лица, являющегося стороной соглашения о разделе продукции и созданного совместно с направляющей стороной или ее аффилированным лицом на основе договора о совместной деятельности.

4. Обязательными для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) являются условия:

о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

о распределении обязанностей работодателя в период осуществления работником трудовой функции у принимающей

стороны между направляющей стороной и принимающей стороной, в том числе:

обеспечение направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовой функции;

возмещение расходов на проезд к месту осуществления трудовой функции у принимающей стороны;

отстранение от работы или недопущение к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

обеспечение работника средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарно-бытовыми помещениями, обучением по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведением инструктажей.

5. Направление работников для выполнения трудовых функций у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;

2) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством, в том числе временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней;

3) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима

неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;

4) 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;

5) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Статья 6. Права и обязанности направляющей стороны

1. Направляющая сторона имеет право:

1) самостоятельно определять работников, направляемых для работы у принимающей стороны;

2) осуществлять контроль за фактическим использованием принимающей стороной труда работников, в соответствии с определенными трудовыми договорами трудовыми функциям, в порядке, установленном договором о предоставлении труда работников (персонала).

2. Направляющая сторона обязана:

1) направлять своего работника, с его согласия, для выполнения трудовых функций у принимающей стороны в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала);

2) заключать с работником предусмотренное статьей 3 настоящего Федерального закона дополнительное соглашение к трудовому договору;

3) обеспечить участие своего представителя в комиссии по расследованию несчастных случаев;

4) отзывать работников в случае нарушения принимающей стороной в отношении работника условий договора о предоставлении труда работников (персонала), указанных в статье 7 настоящего Федерального закона, а также не соблюдения условий дополнительного соглашения к трудовому договору работников.

Статья 7. Права и обязанности принимающей стороны

1. Принимающая сторона имеет право:

1) управлять и контролировать выполнение трудовых функций работниками, направляемыми для работы у принимающей стороны;

2) требовать исполнения работниками трудовых функций, 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;

3) требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны.

2. Принимающая сторона обязана:

1) обеспечить безопасные условия и охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) в случаях, предусмотренных договором о предоставлении труда работников (персонала) обеспечить выполнение обязанностей работодателя в период осуществления работником трудовой функции у принимающей стороны;

3) обеспечить доступ работников к месту выполнения трудовой функции;

4) образовывать комиссию по расследованию несчастных случаев, произошедших с работниками, с участием представителя направляющей стороны;

5) обеспечить возможность осуществления направляющей стороной контроля за фактическим использованием принимающей стороной труда работников, в соответствии с определенными трудовыми договорами трудовыми функциям, в порядке, установленном договором о предоставлении труда работников (персонала).

Статья 8. Особенности субсидиарной ответственности по обязательствам направляющей стороны, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)

По обязательствам направляющей стороны, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направляемыми для работы у принимающей стороны, в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение направляющей стороной 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.

Статья 9. О вступлении в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2018 года.

Президент
Российской Федерации



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «Об особенностях 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 «Об особенностях 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 норм статьи 341.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и норм статьи 18.1 Закона № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации», а также в соответствии с пунктом 2 поручения Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № ОГ-П12-95пр.

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. Трудовой кодекс Российской Федерации дополняется 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 статьей 341.3 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается, что в отношении юридических лиц, не являющихся частными агентствами занятости, указанные особенности устанавливаются отдельным федеральным законом.

Также статьей 341.1 Трудового кодекса Российской Федерации упоминается право юридического лица (не являющегося частным агентством занятости) осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения. В свою очередь, подпункт 2 пункта 3 статьи 18.1 Закона Российской

Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает, что осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе юридические лица (не являющиеся частными агентствами занятости) – на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом. Соответственно, данный законопроект разработан на основе упомянутых требований в законодательстве.

Целью подготовки законопроекта является регулирование отношений, возникающих при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала) юридическими лицами, не являющимися частными агентствами занятости и определенные абзацем 7 пункта 2 статьи 1 Федерального закона.

Законопроект регулирует права сторон в случае, когда работник направляется от одного юридического лица к другому юридическому лицу (принимающей стороне) для выполнения специфических задач.

Как правило, направление работников осуществляется в группе компании – между аффилированными или родственными организациями. Законопроект также предусматривает особенности трудовых отношений с направляемыми работниками и особенности реализации договора о предоставлении персонала (в том числе случаи, когда направление работников не допускается).

В дополнение к уже принятым законодательным актам, предусматривающим принятие данного законопроекта, необходимость регулирования механизма предоставления персонала диктуется следующими факторами.

В настоящее время договор о предоставлении 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). 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 (инжиниринговых, телекоммуникационных, исследовательских, нефтяных и др.).

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

В нашей стране российские и международные компании широко используют данный механизм найма в течение последних 20 лет, основываясь на соответствующих положениях Налогового и Гражданского кодексов Российской Федерации (Налоговый кодекс Российской Федерации: статья 148 «Место реализации работ (услуг)», статья 264 «Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией», статья 306 «Особенности налогообложения иностранных организаций. Постоянное представительство иностранной организации», Гражданский кодекс Российской Федерации, Глава 39 «Возмездное оказание услуг»). Договоры о предоставлении персонала заключаются как между крупными российскими компаниями с дочерними предприятиями в других регионах, так и между иностранными юридическими лицами и их российскими дочерними предприятиями.

Использование механизма предоставления труда работников (персонала) позволяет оперативно решать различные бизнес-задачи, так как предоставленные 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 инвестиции, 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.

Сложность данного отношения обусловлена тем, что в данном случае не возникает трудовых отношений между работником и принимающей стороной. При этом следует учитывать, что круг лиц, на которых будет распространено его действие, уже ограничен Федеральным законом.

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

к проекту федерального закона «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»

Принятие Федерального закона «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» не потребует выделения дополнительных бюджетных ассигнований из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned at the bottom right of the page.

ПЕРЕЧЕНЬ

перечень нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»

Принятие Федерального закона «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» не потребует признания утратившими силу, приостановления или изменения нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти.

При этом потребуется принятие постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка определения перечней отдельных видов работ, не требующих проведения аттестации (проверки знаний) в области промышленной безопасности, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, не допускается направление работников по договору о предоставлении труда работников (персонала)» (далее – Порядок определения перечней отдельных видов работ).

Необходимость утверждения Порядка определения перечней отдельных видов работ обусловлена пунктом 4 части 5 статьи 5 законопроекта.

Начало подготовке нормативного правового акта – IV квартал 2017 года.

Головной федеральный орган исполнительной власти, ответственный за разработку, – Минтруд России.

Соисполнители: Минэкономразвития России, Минфин России.



ПЕРЕЧЕНЬ

федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»

Принятие Федерального закона «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» не потребует принятия, изменения, приостановления или признания утратившими силу федеральных законов.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.