**На вопросы отвечает**
**Марат БАЙГЕРЕЕВ,**
директор Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России

**Беседует Елена ГЛАЗАЧЕВА,**
эксперт журнала «Кадровое дело»

# Как предоставлять персонал после запрета заемного труда

**Сегодня поговорим:**
- ✔ В чем особенности работы по договору о предоставлении труда
- ✔ Как проверить, прошло ли агентство занятости аккредитацию
- ✔ Как избежать признания договора о предоставлении труда недействительным

**Чем отличается работа по договору о предоставлении труда работников от заемного труда?**

– Используя заемный труд, кадровое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени. Затем направляет его на работу к заказчику на неопределенный срок. Трехсторонние отношения регулируют договоры: трудовой между работником и кадровым агентством и гражданско-правовой между фактическим нанимателем и агентством.

Труд работника по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, которые не являются работодателем данного работника, предполагает долгосрочную аренду. Эта форма занятости официально носит название «заемный труд», который теперь запрещен (ст. 56.1 ТК РФ).

С 1 января 2016 года работников привлекают через частные агентства занятости по договору о предоставлении труда. Особенность его состоит в том, что предметом выступают не люди, а услуги, связанные с таким предоставлением. Согласно этому договору работодатель направляет

своих работников с их согласия к физическим или юридическим лицам, которые не являются для них работодателями. Такие работники временно выполняют трудовые функции, которые определены их трудовыми договорами, но в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны (ч. первая ст. 341.1 ТК РФ).

Предоставлять труд работников вправе только частные агентства занятости, получившие аккредитацию на эту деятельность (другие условия в схеме на стр. 16). В отличие от лизинга, отношения работника и принимающей стороны носят временный характер и ограничены девятью месяцами.

Условия оплаты направляемого сотрудника должны быть не хуже, чем у выполняющих такие же трудовые функции работников принимающей стороны. Она обязана выплачивать компенсации за работу с вредными условиями труда.

**Как проверить, прошло ли агентство занятости аккредитацию?**

– Роструд предоставляет аккредитацию на срок не более трех лет. Но есть возможность последующего продления. Подтвердит аккредитацию уведомление, выданное Рострудом. Проверить его подлинность можно в реестре, размещенном на сайте госоргана: rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6267.

**На что обратить внимание, заключая договор о предоставлении труда работников?**

– В договоре о предоставлении труда работников важно указать численность предоставляемого персонала. В его текст включите требования, прямо указанные в законе. Например, для договора о предоставлении труда персонала условие об обеспечении заказчиком безопасных условий и охраны труда является обязательным (п. 11 ст. 18.1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1, далее – Закон № 1032-1).

При заключении договора о предоставлении труда работников соблюдайте порядок, установленный для принятия локальных нормативных актов, учитывайте мнение профсоюза (п. 10 ст. 18.1 Закона № 1032-1). Для договора о предоставлении персонала предусмотрено особое условие. Это дополнительная ответственность принимающей стороны по финансовым обязательствам работодателя, которые вытекают из трудовых отношений с работниками. Они касаются выплаты заработной платы и сумм денежной ▸

**Справка**

**Марат Серикбаевич БАЙГЕРЕЕВ**
Окончил МГУ им. М.В. Ломоносова, Российскую академию государственной службы при Президенте РФ.

С 1996 по 2004 год работал в Департаменте заработной платы, потребительских бюджетов и социального страхования Министерства труда и социального развития РФ.

С 2004 по 2008 год – в Департаменте трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства здравоохранения и социального развития РФ в должности начальника отдела развития социального партнерства.

В 2005–2006 годах являлся экспертом рабочей группы при Комитете Госдумы РФ, принимавшей участие в подготовке поправок в Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

**Частное агентство занятости может предоставлять работников, если:**

- отношения работника и принимающей стороны носят временный характер
- сотрудник дал согласие выполнять работу для принимающей стороны
- работодатель и принимающая сторона заключили договор о предоставлении труда персонала
- работник у принимающей стороны будет выполнять работу по своей трудовой функции
- привлекая временный персонал в количестве более 10 процентов от среднесписочной численности работников компании, принимающая сторона учла мнение профсоюза (при наличии)

компенсации за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении.

**Как избежать признания договора о предоставлении труда персонала недействительным?**

– Важно детально прописать предмет договора, чтобы он соответствовал требованиям статьи 18.1 Закона № 1032-1. Точно определите обязанности исполнителя и заказчика с учетом требований закона и пропишите их в договоре.

Обязанность частного агентства занятости – направить работников принимающей стороне для выполнения трудовых функций согласно их трудовым договорам. В предмете договора укажите, каких специалистов направит частное агентство занятости принимающей стороне. Заказчик обязан оплатить услуги по предоставлению труда работников и обеспечить им работу в соответствии с трудовыми функциями, которые указаны в трудовых договорах с агентством занятости.

Включите в договор уточнение, что агентство занятости предоставляет труд работника принимающей стороне только с его письменного согласия. Укажите срок, в течение которого будет трудиться работник у принимающей стороны. Он не должен превышать девять месяцев.

**Как будут проверять, соблюдает ли принимающая сторона нормы охраны труда?**

– Механизма, по которому принимающая сторона будет контролировать безопасность условий и охрану труда на рабочих местах,

закон не предусматривает. Условие о соблюдении требований охраны труда – это договорное обязательство принимающей стороны перед формальным работодателем – частным агентством занятости.

Обязанности обеспечить охрану труда по договору предоставления персонала не входят в сферу действия трудового законодательства. Их относят к гражданско-правовому договору. При нарушении требований охраны труда привлечь к административной (ст. 5.27.1 КоАП РФ) или уголовной ответственности (ст. 143 УК РФ) принимающую сторону нельзя.

Наказать организацию невозможно даже с учетом дополнительной ответственности принимающей стороны по обязательствам частного агентства занятости, которое направляет сотрудников по договору о предоставлении труда (ст. 341.5 ТК РФ).

Если работодатель не выполняет обязанности, сотрудники, привлеченные по договору о предоставлении персонала, смогут предъявить требования к принимающей стороне. Это возможно только при нарушении обязательства выплачивать работникам денежную компенсацию при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении.

**Обязана ли принимающая сторона организовать специальную оценку условий труда на местах для предоставленных работников?**

– Принимающая сторона не проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах тех работников, для которых она не является работодателем (ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). На практике это затрудняет применение договора о предоставлении труда работников и требует устранения юридической коллизии.

Информацию о характеристике условий труда, чтобы установить компенсации за работу с вредными или опасными условиями, принимающая сторона не предоставит. А для выполнения работ на местах с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени либо опасными запрещено направлять работников по договору о предоставлении труда.

**В каких случаях нельзя направлять сотрудников для работы по договору о предоставлении труда?**

– Помимо работы во вредных и опасных условиях существуют другие запреты. Нельзя заменять участвующих в забастовке, при простое, банкротстве, неполном рабочем времени или отказавшихся от работы из-за нарушения требований Трудового кодекса. Запрещена работа по договору о предоставлении труда на должностях принимающей стороны, необходимых для получения ею лицензии и др.

**Есть ли риск, что отношения принимающей стороны с работником признают трудовыми?**

– Несмотря на работу по договору о предоставлении труда на территории принимающей стороны, отношения между работником и агентством занятости не прекращаются. Трудовые отношения у сотрудника с принимающей стороной при этом не возникают (ч. четвертая ст. 341.2 ТК РФ). Значит, признать эти отношения трудовыми нельзя.