**«ЗАЕМНЫЙ ТРУД» ЗАПРЕЩЕН!**

С 01.01.2016 года вступил в действие Федеральный закон РФ от 05.05.2014 N 116-ФЗ, которым внесены изменения в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон).

Согласно изменениям в Российской Федерации запрещается заёмный труд. Деятельность по предоставлению труда работников (персонала) становится законодательно урегулированной.

Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Закреплено, что осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем (далее также - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости, прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), если работники с их согласия направляются временно к:

юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.      При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о трудовой функции, о принимающей стороне, а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

При этом, на частные агентства занятости возложена обязанность по осуществлению контроля за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.

Кроме того, по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную (дополнительную) ответственность несет принимающая сторона.

Таким образом, направление работников для работы у другого физического, юридического лица возможно только специализированными организациями, прошедшими аккредитацию, при наличии заключенного с принимающей стороной договора о предоставлении работников (персонала), заключенного с работником трудового договора, и только при наличии согласия работника, выраженного в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Старший помощник прокурора

Частинского района

юрист 3 класса О.А. Головнина