



24 АПРЕЛЯ 2014

Использование заемного персонала в Российской Федерации: ключевые изменения

22 апреля 2014 г. Государственная Дума РФ приняла в третьем чтении Федеральный закон о внесении изменений в ряд законодательных актов, которые касаются использования заемного труда. В ближайшее время закон будет рассмотрен Советом Федерации РФ. Закон вступает в силу с 1 января 2016 года.

С текстом принятого закона можно ознакомиться на официальном сайте Государственной думы РФ: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=451173-5&02>.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Наиболее существенные изменения вводятся в Закон «О занятости населения в Российской Федерации».

Предоставление персонала

Предоставление персонала возможно при наличии следующих условий:

1. Наличие согласия работника.
2. Выполнение тех трудовых обязанностей у принимающей стороны, которые содержатся в трудовом договоре между работником и агентством занятости.
3. Осуществление работником трудовой деятельности в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.
4. Наличие договора о предоставлении персонала.
5. Предоставление персонала уполномоченными организациями (частными агентствами занятости, далее – «ЧАЗ») или юридическими лицами в рамках группы компаний.



Требования к ЧАЗ:

1. Должны быть зарегистрированы в Российской Федерации. Таким образом, представительства и филиалы иностранных ЧАЗ не смогут заниматься предоставлением персонала.
2. Должны иметь соответствующую аккредитацию.
3. Для получения аккредитации уставный капитал ЧАЗ должен составлять не менее 1 миллиона рублей; ЧАЗ не должно иметь задолженность по уплате налогов. Руководитель ЧАЗ должен иметь высшее образование, стаж работы в области трудоустройства или содействия занятости не менее 2 лет за последние три года, а также не иметь судимости за совершение преступлений против личности и в сфере экономики.
4. ЧАЗ не может применять специальные налоговые режимы.

Требования к договору о предоставлении персонала:

1. Наличие условия о соблюдении принимающей стороной обязанности по обеспечению безопасных условий труда.
2. Наличие мнения профсоюза на проект договора о предоставлении персонала, если число привлекаемых работником превышает 10% от среднесписочной численности работников принимающей стороны.

Использование заемного труда не допускается для:

1. Замены участвующих в забастовке.
2. Выполнения работ в случае простоя.
3. Замены работников, приостановивших работу из-за задержки заработной платы.

Использование заемного труда с участием ЧАЗ не допускается для:

1. Работ, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности и иных видов работ, перечни которых будут утверждены Правительством РФ (**не путать** с классами опасности, присваиваемыми по результатам специальной оценки условий труда).
2. Выполнения работ на рабочих местах с вредными условиями труда 3 и 4 степени.
3. Замещения таких должностей, наличие которых требуется для получения лицензии или специального разрешения.
4. Выполнения работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного плавания.

Изменения в части страховых взносов

Тариф для уплаты страховых взносов с заработка работника определяется в соответствии с ОКВЭД принимающей стороны, с учетом надбавок и скидок, предоставляемых с учетом результатов специальной оценки труда.



Изменения в налоговом законодательстве

Факт направления иностранной компанией своих работников для работы на территории России по договору о предоставлении персонала не может рассматриваться как факт, приводящий к образованию постоянного представительства.

Вместе с тем, непонятно, каким образом предоставление иностранных работников будет возможно с учетом требований миграционного законодательства: разрешение на работу зависит от наименования должности и работодателя. Кто будет заниматься оформлением разрешения на работу: принимающая сторона или ЧАЗ? Данный вопрос не урегулирован законом, однако в ст. 6 закона указано, что такие вопросы будут регулироваться соответствующими федеральными законами (ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»).

Изменения в Трудовом кодексе РФ

Трудовой кодекс РФ дополняется противоречивой статьей 56.1 под названием «Запрещение заемного труда», которая в то же время предусматривает возможность предоставления персонала с учетом особенностей, устанавливаемых новой главой ТК РФ: регулирование труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам. Новая глава ТК РФ устанавливает следующие требования:

1. Условия оплаты труда временного работника должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны. Очевидно, что данное ограничение будет игнорироваться компаниями путем «дробления» должностей: постоянные работники принимающей стороны будут именоваться, например, «Менеджер по продажам», а временный работник - «Младший менеджер по продажам» или «Специалист по продажам». Таким образом, указанный запрет не является разумным.
2. Наличие компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда. Данный запрет относится только к компаниям группы, а не к ЧАЗ, которым запрещено направлять работников в компании с вредными или опасными условиями труда.
3. Использование заемного труда возможно для личных нужд гражданина, для исполнения обязанностей отсутствующих работников в организации, для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.
4. Использование заемного труда возможно и в отношении социально незащищенных категорий граждан: студенты; одинокие и многодетные родители; лица, освобожденные из мест лишения свободы.
5. Работа у каждой принимающей стороны должна быть отражена в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому между работником и ЧАЗ.
6. ЧАЗ обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении персонала у принимающей стороны в трудовую книжку работников.

НАШИ РЕКОМЕНДАЦИИ

У работодателей и ЧАЗ есть полтора года, чтобы подготовиться к новым требованиям закона. В первую очередь, принимающим компаниям необходимо удостовериться, что у них отсутствуют рабочие места с классами



опасности 3 и 4, которые не соответствуют действительности. Многие компании расположены в комфортабельных бизнес-центрах, однако аттестующие организации присваивает всем рабочим местам классы опасности 3.1 или 3.2 – в случае недостатка освещения или установления факта эмоционального напряжения на работе. Если вы проводите специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест), то вам необходимо следить за тем, какие классы опасности присваивает вам сторонняя организация. Зачастую вопрос решается путем улучшения освещения или детализации должностных обязанностей.

Наша рекомендация остается неизменной: принимающая сторона должна удостовериться в том, какие документы оформляет ЧАЗ, проверить факт наличия трудовых отношений у ЧАЗ с работником и содержание трудового договора.

КЛЮЧЕВЫЕ КОНТАКТЫ



Анна ИВАНОВА

Руководитель практики трудового права
АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и
партнеры» (Москва)

alerts@epam.ru | www.epam.ru



Владимир СТЕПАНОВ

Юрист практики трудового права
АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и
партнеры» (Москва)

alerts@epam.ru | www.epam.ru

Подписка и отказ от подписки

Данный документ подготовлен в информационных и образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. Бюро не несет ответственности за неблагоприятные последствия использования бюллетеня любыми лицами.

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки.

Чтобы отказаться от получения рассылок «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», пожалуйста, ответьте на это письмо с темой [Unsubscribe](#)

Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой [Subscribe](#).