

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА  
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

**ДЕПУТАТ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ**



Государственная Дума ФС РФ  
Дата 15.10.2024 11:43  
№740900-8: 1.1

15 10 2024 г.

№ \_\_\_\_\_

Председателю  
Государственной Думы  
Федерального Собрания  
Российской Федерации

**В.В.ВОЛОДИНУ**

**Уважаемый Вячеслав Викторович!**


На основании части 1 статьи 104 Конституции Российской Федерации вносим на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

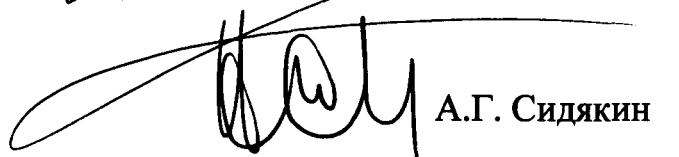
- Приложение:
1. Текст проекта федерального закона на 12 л. в 1 экз.;
  2. Пояснительная записка к проекту федерального закона на 2 л. в 1 экз.;
  3. Финансово-экономическое обоснование к проекту федерального закона на 1 л. в 1 экз.;
  4. Перечень федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» на 1 л. в 1 экз.;

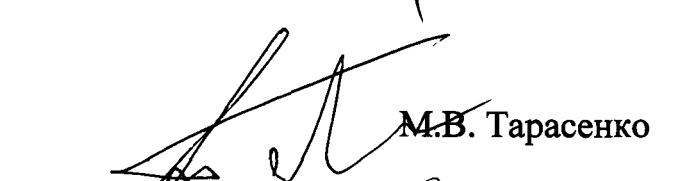
5. Перечень нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» на 1 л. в 1 экз.;
6. Копии текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе в 1 экз.

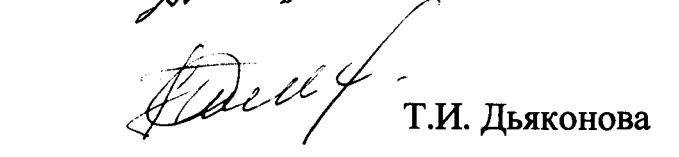
Депутаты Государственной Думы  
Федерального Собрания  
Российской Федерации


Сенаторы Российской Федерации


  
А.К. Исаев

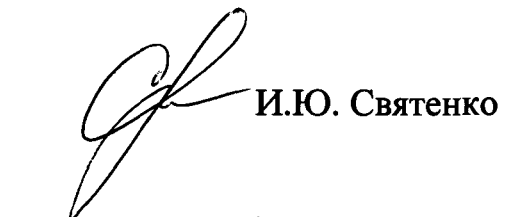
  
А.Г. Сидякин


  
М.В. Тарасенко


  
Т.И. Дьяконова

  
М.Б. Терентьев

  
Е.В. Ревенко

  
И.Ю. Святенко

  
Е.А. Перминова

  
Д.С. Лантратова

Вносится депутатами  
Государственной Думы  
А.К. Исаевым,  
А.Г. Сидякиным,  
М.В. Тарасенко,  
Т.И. Дьяконовой,  
М.Б. Терентьевым,  
Е.В. Ревенко  
и сенаторами  
Российской Федерации  
И.Ю. Святенко,  
Е.А. Перминовой,  
Д.С. Лантратовой

Проект № 740900-8

## **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

### **О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации**

#### **Статья 1**

Главу 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 19, ст. 2321; 2019, № 51, ст. 7491; 2023, № 32, ст. 6203) изложить в следующей редакции:

#### **«Статья 341.1. Общие положения**

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с настоящей главой вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) (далее – также направляющая сторона), 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 лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также – принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

## **Статья 341.2. Организации, имеющие право на осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)**

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2) юридическое лицо, подведомственное федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, и уполномоченное указанным федеральным органом исполнительной власти на осуществление деятельности по временному направлению работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства, и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, а также к другим находящимся на территории Российской Федерации юридическим лицам или физическим лицам в порядке, предусмотренном статьей 341.7 настоящего Кодекса.

3) другие юридические лица в случаях и порядке, предусмотренном статьей 341.8 настоящего Кодекса.

Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и требования аккредитации частных агентств занятости на право осуществления такой деятельности устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) частное агентство занятости не вправе заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности данного частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются.

Федеральный государственный контроль (надзор) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), установленных в соответствии с пунктом первым части первой настоящей статьи, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение

федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) является соблюдение частным агентством занятости обязательных требований аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), установленных Правительством Российской Федерации.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) регулируются законодательством о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) утверждается Правительством Российской Федерации.

Оценка выполнения частным агентством занятости обязанностей по трудовым договорам, заключенным с работниками в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала), осуществляется в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### **Статья 341.3. Договор о предоставлении труда работников (персонала)**

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором возмездного оказания услуг, по которому направляющая сторона (исполнитель) временно направляет своих работников с их согласия к принимающей стороне (заказчику) для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны (заказчика), а принимающая сторона (заказчик) обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и имеет право требовать от направляемых к нему работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с направляющей стороной (исполнителем).

Условия, порядок, срок предоставления труда работников (персонала), перечень должностей и численность направляемых работников (персонала) определяются договором о предоставлении труда работников (персонала).

Обязательным условием для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении принимаемых работников.

Если число работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до восемнадцати месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает десять процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая сторона принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

#### **Статья 341.4. Ограничения для направления работников для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

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

- 1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- 2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки работ) у принимающей стороны, осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;
- 3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более пятнадцати дней.

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами могут быть установлены дополнительные ограничения на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).

#### **Статья 341.5. Особенности трудового договора с работниками, временно направляемыми на выполнения работы к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

Трудовой договор, заключаемый работодателем с работником, временно направляемым 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 физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

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

Условия оплаты и охраны 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 и охраны 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 по результатам специальной оценки условий труда.

Принимающая сторона в отношении работников, временно направляемых для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), несет обязанности в области охраны труда, предусмотренные статьей 214 настоящего Кодекса.

### **Статья 341.6. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости для выполнения работы к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, указанный в части первой статьи 341.5 настоящего Кодекса, 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 восемнадцати месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

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, указанные в части первой статьи 341.5 настоящего Кодекса, как в случаях, предусмотренных частью первой 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.

Наряду со случаями, предусмотренными статьей 341.4 настоящего Кодекса, направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

2) 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;

3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания;

5) выполнения работ в расположенных на территории Российской Федерации дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, международных организациях и их представительствах, у пребывающих на территории Российской Федерации дипломатических агентов, консульских должностных лиц и членов их семей, которые проживают вместе с ними.

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 принимающей стороне, включающих 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 являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).



Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, предусмотренных частью четвертой настоящей статьи.

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в частях четвертой и пятой настоящей статьи, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной форме, составляются 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 случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, 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, средствами индивидуальной защиты, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны обеспечить обучение направленного работника безопасным методам и приемам выполнения работ;

- 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 первой статьи 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса).

Частное агентство занятости обязано 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 права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля.

**Статья 341.7. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, а также к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними**

На работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, а также к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, распространяются положения настоящей главы с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

Деятельность по временному направлению работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, а также к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, осуществляется юридическим лицом, подведомственным федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации и уполномоченным указанным федеральным органом исполнительной власти на осуществление такой деятельности (далее для целей настоящей статьи – уполномоченная организация).

Уполномоченная организация вправе направлять временно работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) к другим находящимся на территории Российской Федерации юридическим лицам или физическим лицам в случае наделения ее таким полномочием федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации.

На работников, направляемых временно уполномоченной организацией для выполнения работы в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства, и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, к

пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, к другим находящимся на территории Российской Федерации юридическим лицам или физическим лицам распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

С работником, принимаемым на работу в уполномоченную организацию для выполнения работы в расположенное на территории Российской Федерации дипломатическое представительство, консульское учреждение иностранных государств, международную организацию или ее представительство, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическому агенту, консульскому должностному лицу и членам их семей, которые проживают вместе с ними, либо к другому находящемуся на территории Российской Федерации юридическому лицу или физическому лицу, заключается срочный трудовой договор на период выполнения таких работ в соответствии с заключенным договором о предоставлении труда работников (персонала), но не более чем на пять лет. По окончании указанного срока трудовой договор с таким работником может быть заключен на новый срок.

Допускается досрочное расторжение трудового договора с работником, направленным временно для выполнения работы в расположенное на территории Российской Федерации дипломатическое представительство, консульское учреждение иностранного государства, международную организацию или ее представительство, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическому агенту, консульскому должностному лицу или членам их семей, которые проживают вместе с ними, в случаях:

прекращения деятельности на территории Российской Федерации дипломатического представительства, консульского учреждения иностранного государства, международной организации или ее представительства, либо окончания срока пребывания на территории Российской Федерации дипломатического агента, консульского должностного лица и членов их семей;

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

введения в Российской Федерации ограничения или установления запрета на заключение договоров с расположенным на ее территории дипломатическим представительством, консульским учреждением иностранного государства, международной организацией или ее представительством, совершающими недружественные действия в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц.

Правительством Российской Федерации могут устанавливаться иные особенности регулирования труда работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей,

которые проживают вместе с ними, а также к другим находящимся на территории Российской Федерации юридическим лицам или физическим лицам.

### **Статья 341.8. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно отдельными работодателями к другим юридическим лицам**

В целях эффективной организации экономической деятельности и (или) производственного процесса допускается временное направление по **соглашению о временном переводе** работодателем, являющимся юридическим лицом, работников с их согласия к другому юридическому лицу, являющемуся:

аффилированным по отношению к направляющей стороне;

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

стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

На юридических лиц, указанных в части первой настоящей статьи, и временно направляемых работников для выполнения работы по **соглашению о временном переводе работников с их согласия к другому юридическому лицу** распространяются положения настоящей главы с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

Предложение работодателя о направлении работника для выполнения работы у другого юридического лица, содержащее информацию о принимающей стороне (наименование принимающей стороны), предлагаемой трудовой функции, заработной плате, месте выполнения работы, сроке работы, условиях труда на рабочем месте, режиме труда и отдыха в период работы у принимающей стороны и других существенных условиях труда, предоставляется работнику в письменном виде. Работник вправе принять данное предложение или отказаться от него. Согласие работника о принятии такого предложения оформляется в письменном виде. В данном предложении работник уведомляется об условии, предусмотренном частью **десятой** настоящей статьи.

Юридические лица, указанные в части первой настоящей статьи, обязаны вносить информацию о временном направлении по договору о предоставлении труда работников (персонала) к принимающей стороне на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее - цифровая платформа «Работа в России») в порядке, определяемом уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

На период временного направления работника для выполнения работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) между таким работником и принимающей стороной заключается срочный трудовой договор (не более, чем на один год). При этом действие трудового договора работника с направляющей стороной приостанавливается на срок действия трудового договора, заключенного работником и принимающей стороной. В указанный

период течение срока действия трудового договора работника с направляющей стороной не прерывается.

В период приостановления действия трудового договора работника с направляющей стороной приостанавливается осуществление ими прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей. В указанный период за работником сохраняется место работы (должность), а также социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель, являющийся направляющей стороной, не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Работодатель, являющийся принимающей стороной по договору о предоставлении труда работников (персонала), не вправе направлять такого работника к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала).

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного между работником и принимающей стороной, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор, заключенный этим работником с направляющей стороной, возобновляет свое действие со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора с принимающей стороной.

Если по истечении срока направления работника для выполнения работы к другому работодателю работник продолжает работать у этого работодателя и ни работник, ни принимающая сторона, ни направляющая сторона не требуют прекращения трудового договора, заключенного работником с принимающей стороной, и возобновления действия трудового договора, заключенного работником с направляющей стороной, то трудовой договор, заключенный работником с направляющей стороной, прекращается и действие трудового договора, заключенного работником с принимающей стороной, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.

**Статья 341.9. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны**

Несчастный случай, происшедший 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 (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса).

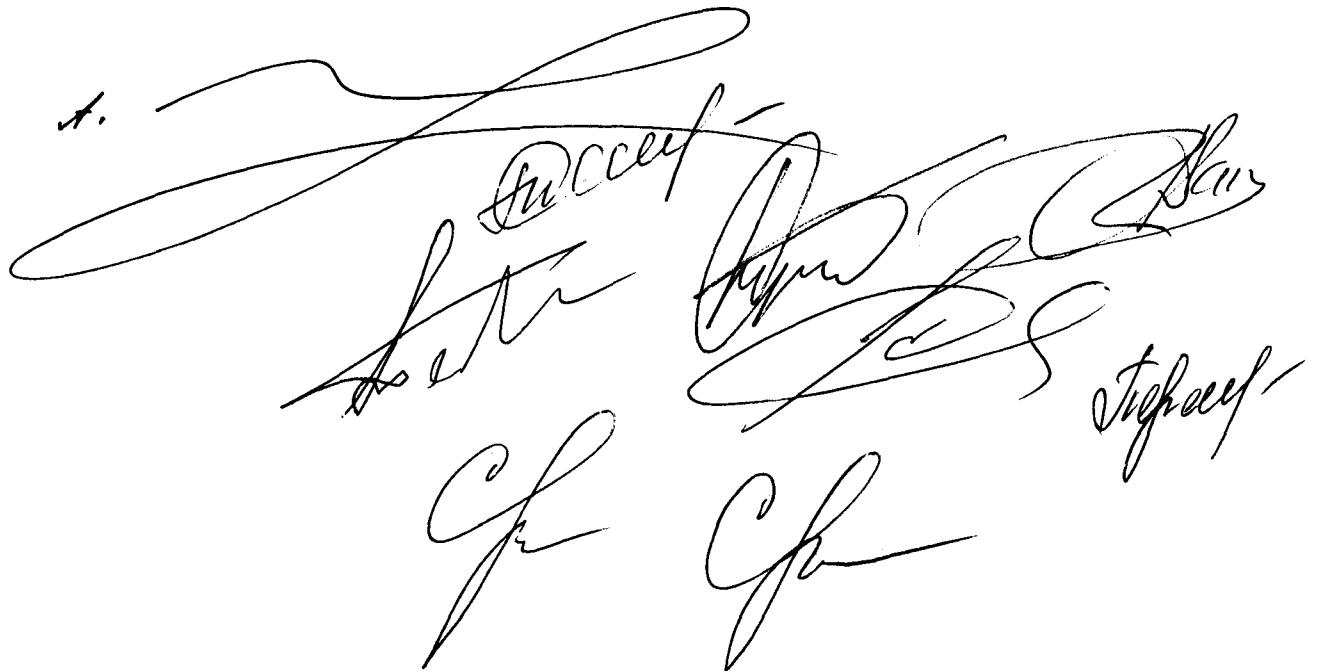
**Статья 341.10. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, 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 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 работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.

**Статья 2**

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2025 г.

Президент Российской Федерации



**Пояснительная записка**  
**к проекту федерального закона «О внесении изменений**  
**в Трудовой кодекс Российской Федерации»**  
**(далее – законопроект)**

Действующим законодательством особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим юридическим и физическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), содержатся в главе 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), а вопросы привлечения таких работников в статье 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости). В главе 53.1 ТК РФ при этом содержатся отсылочные положения к законодательству Российской Федерации о занятости населения.

При принятии Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» было принято решение о внесении изменений в ТК РФ в части исключения отсылочных положений к законодательству Российской Федерации о занятости населения.

Законопроектом в целях урегулирования комплексно всех вопросов, связанных с трудом работников, направляемых временно работодателем к другим юридическим и физическим лицам, переносит в главу 53.1 ТК РФ соответствующие нормы, в том числе:

об установлении круга таких работодателей и требований к ним, включая наличие аккредитации, если работодателем является частное агентство занятости;  
о федеральном государственном контроле (надзоре) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала);

об ограничениях для направления работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала);

об условиях для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала), необходимых для обеспечения трудовых прав направляемых работников.

Круг лиц, имеющих право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), дополнен с учетом специфики привлечения работников к обслуживанию расположенных на территории Российской Федерации дипломатических представительств, консульских учреждений иностранных государств, международных организаций и их представительств, пребывающих на территории Российской Федерации иных иностранных должностных лиц и членов их семей. Данное право предоставляется юридическому лицу, подведомственному федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, и уполномоченное указанным федеральным органом исполнительной власти на осуществление соответствующей деятельности.

Законопроектом предлагается в целях эффективной организации экономической деятельности и (или) производственного процесса допускать временное направление по соглашению о временном переводе работодателем, являющимся юридическим лицом, работников с их согласия к другому юридическому лицу, являющемуся аффилированным по отношению к направляющей стороне; акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества; стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

При этом указанные юридические лица будут обязаны вносить информацию о временном направлении по договору о предоставлении труда работников (персонала) к принимающей стороне на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

В законопроекте сохранены нормы ТК РФ в действующей редакции в части расследования несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны и субсидиарной ответственности по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала), которую несет принимающая сторона.

Одновременно дополнены положения об обязанностях принимающей стороны в области охраны труда в отношении направляемых к ней работников по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Вступление в силу законопроекта предусмотрено с 1 января 2025 г. в целях обеспечения преемственности применения правовых норм в связи с тем, что с 1 января 2025 г. утрачивает силу статья 18.1 Закона о занятости об осуществлении деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

Реализация решений, предлагаемых проектом федерального закона не потребует выделения дополнительных средств из федерального бюджета, не повлечет отрицательных социально-экономических и иных последствий, в том числе для субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности и будет осуществляться в рамках бюджетных ассигнований, а также не окажет влияния на достижение целей государственных программ Российской Федерации.

Проект федерального закона не содержит положений, вводящих избыточные административные и иные ограничения и обязанности для субъектов предпринимательской и иной деятельности или способствующих их введению, а также положений, способствующих необоснованному возникновению расходов субъектов предпринимательской и иной деятельности.

Проект федерального закона не противоречит положениям Договора о Евразийском экономическом союзе, а также положениям иных международных договоров Российской Федерации.

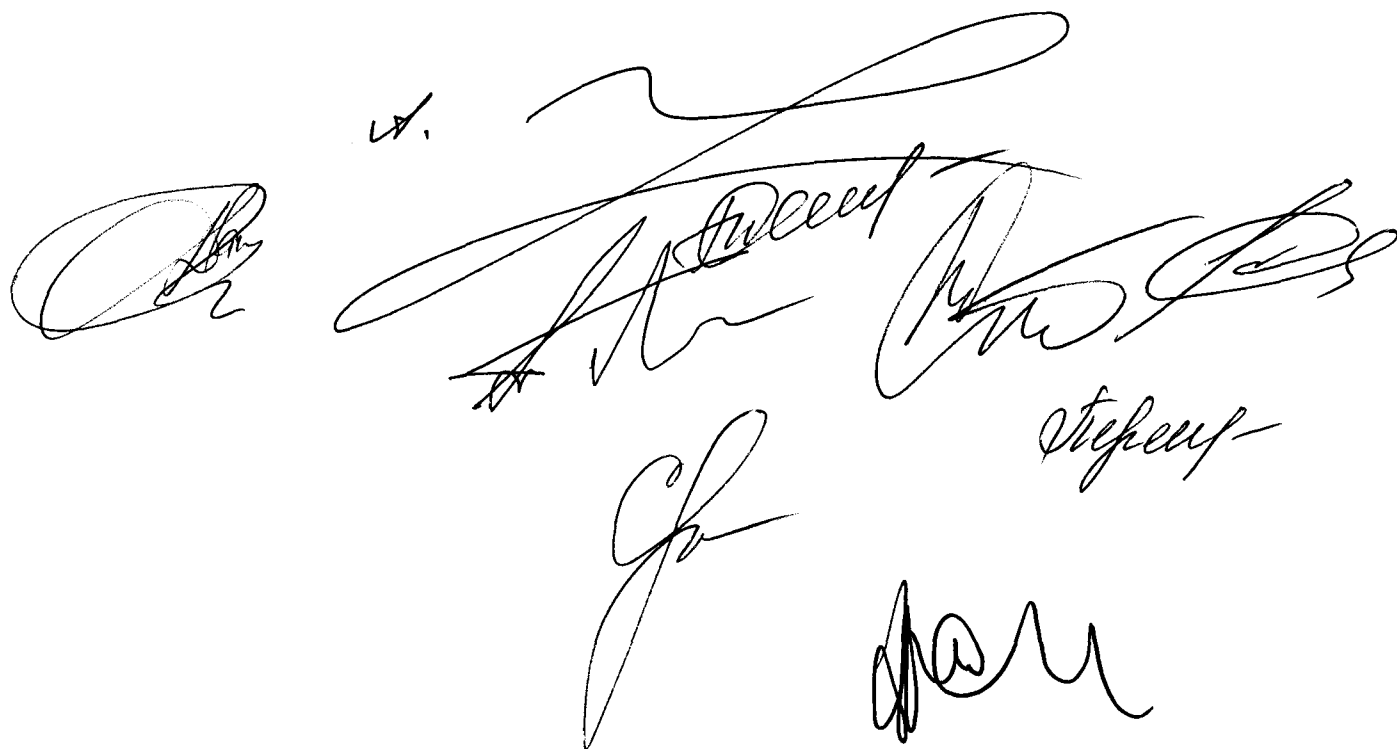
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, sweeping signature. On the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'S. S. S.' and another that looks like 'S. S. S.'.



## ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует увеличения расходов федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации.



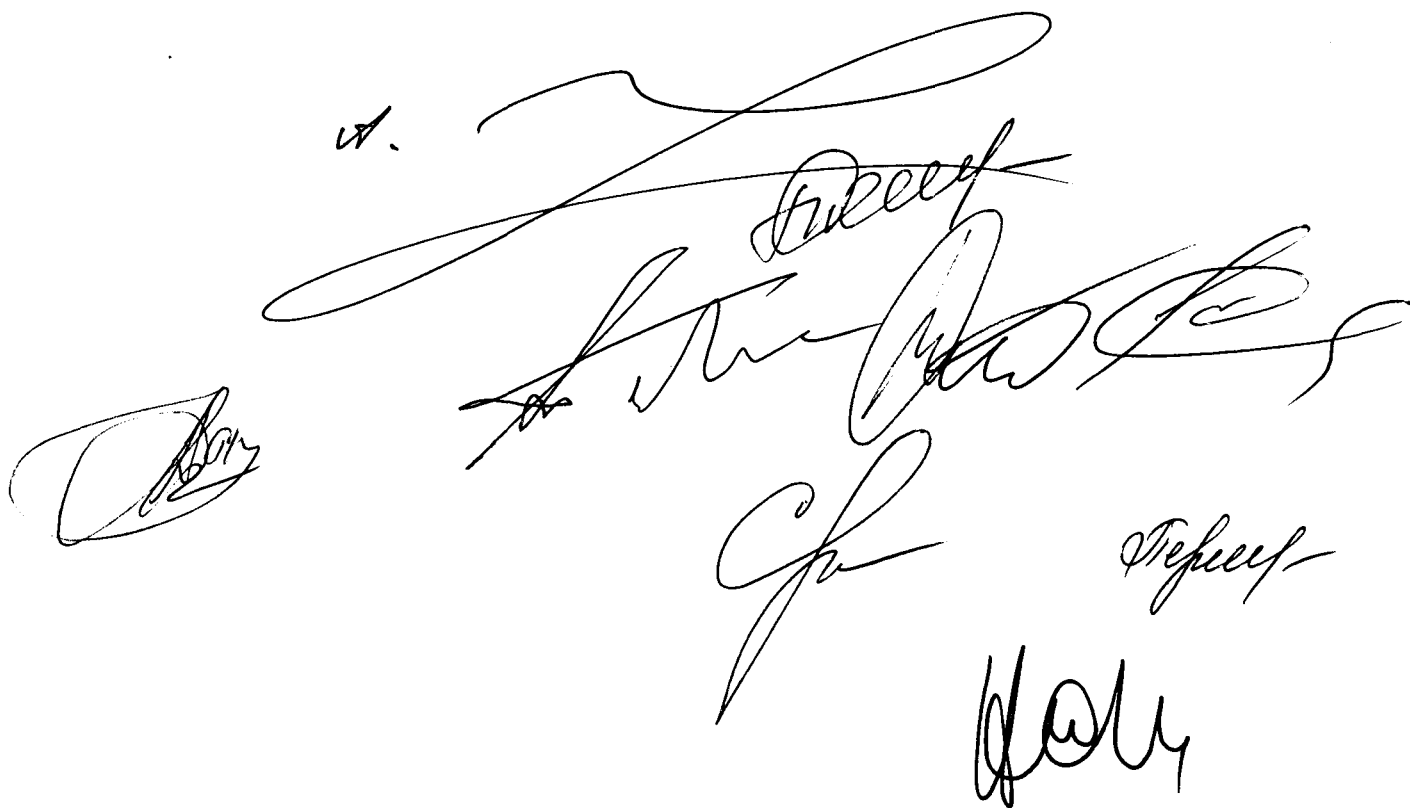
Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top center, a signature on the left, a signature in the middle, a signature on the right, and two smaller signatures at the bottom.

## ПЕРЕЧЕНЬ

**федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

Вступление в силу Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует принятия, изменения, приостановления или признания утратившими силу федеральных законов.

и.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there is a small 'и.' followed by a large, sweeping signature. Below this, there are several other signatures of varying sizes and styles, some appearing to be initials or abbreviated names. The signatures are scattered across the middle and lower right portion of the page.

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

**нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

Вступление в силу Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» потребует принятия:

1. Постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30.11.2022 № 2181 «Об аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» (вместе с Правилами аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)).

Срок разработки – в 6-месячный срок с момента принятия федерального закона.

Головной исполнитель: Минтруд России. Соисполнители: Минэкономразвития России, Минфин России, Роструд.

2. Постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление от 13.05.2022 № 867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России» (вместе с Правилами функционирования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»)».

Срок разработки – в 6-месячный срок с момента принятия федерального закона.

Головной исполнитель: Минтруд России. Соисполнители: Роструд, Минэкономразвития России.

3. Приказа Минтруда России «О порядке направления информации юридическими лицами о временном направлении по договору о предоставлении труда работников (персонала) к принимающей стороне на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Срок разработки – в 6-месячный срок с момента принятия федерального закона.

Головной исполнитель: Минтруд России. Соисполнители: Роструд, Минэкономразвития России.

