



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

**О проекте федерального закона № 625769-8 «О внесении изменений в
Трудовой кодекс Российской Федерации»**

Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации **п о с т а н о в л я е т**:

1. Принять в первом чтении проект федерального закона № 625769-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», внесенный депутатами Государственной Думы В.В.Володиным, В.А.Васильевым, А.К.Исаевым, А.Г.Сидякиным, М.В.Тарасенко, сенаторами Российской Федерации В.И.Матвиенко, А.А.Клишасом, И.Ю.Святенко, Д.С.Лантратовой, а также А.А.Турчаком в период исполнения им полномочий сенатора Российской Федерации.

2. Направить указанный законопроект Президенту Российской Федерации, в Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации

Федерации, комитеты и комиссии Государственной Думы, во фракции в Государственной Думе, в Правительство Российской Федерации, законодательные органы субъектов Российской Федерации.

Установить, что поправки к указанному законопроекту направляются в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов в пятнадцатидневный срок со дня принятия настоящего Постановления.

3. Комитету Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов доработать указанный законопроект с учетом поступивших поправок и внести его на рассмотрение Государственной Думы во втором чтении.

4. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его принятия.

Председатель Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

Москва
4 июля 2024 года
№ 6421-8 ГД

Вносится депутатами
Государственной Думы
В.В. Володиным, В.А. Васильевым,
А.К. Исаевым, А.Г. Сидякиным,
М.В. Тарасенко

Сенаторами Российской Федерации
В.И. Матвиенко, А.А. Турчаком,
А.А. Клишасом, И.Ю. Святенко,
Д.С. Лантратовой

Проект № 625469-8

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 19, ст. 2321; 2019, № 51, ст. 7491; 2023, № 32, ст. 6203) следующие изменения:

1) в статье 51:

а) часть вторую изложить в следующей редакции:

«При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны осуществляют контроль в порядке, установленном сторонами. Указанный порядок может быть также предусмотрен соглашением, коллективным договором.»;

б) дополнить частью третьей следующего содержания:

«Контроль за соблюдением работодателем обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных частями I, III и IV настоящего Кодекса, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.»;

2) дополнить главой 12.1. «Временный перевод на другую работу по направлению государственного учреждения службы занятости населения» следующего содержания:

«Глава 12.1. Временный перевод на другую работу по направлению государственного учреждения службы занятости населения

Статья 76.1. Общие положения

Для целей настоящей главы временный перевод на другую работу по направлению государственного учреждения службы занятости (далее – центр занятости населения) может быть осуществлен в случае поступления в центр занятости населения предложения работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя либо в случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той

же либо в другой местности по направлению центра занятости населения, содержащему предложение работнику о таком переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

Запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Статья 76.2. Временный перевод на работу к другому работодателю в случае поступления в центр занятости населения предложения работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя

В случае поступления предложения работодателя, в том числе являющегося частным агентством занятости, о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя центр занятости населения в течение двух рабочих дней направляет указанному в данном предложении работодателю, имеющему возможность временно перевести

своих работников к другому работодателю, запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к работодателю, заявившему потребность во временном переводе работников.

Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение трех рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к работодателю, заявившему такую потребность. В случае согласия работодатель, имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное частью второй статьи 76.1 настоящего Кодекса.

Указанное предложение рассматривается работником не позднее 7 рабочих дней с даты его получения от центра занятости населения.

В случае согласия работника с поступившим предложением он вправе заключить с другим работодателем срочный трудовой договор при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Статья 76.3. Временный перевод на работу к другому работодателю в случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы)

В случае поступления сведений о приостановке производства (работы) центр занятости населения в течение трех рабочих дней направляет представившему сведения о приостановке производства (работы) работодателю запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к другому работодателю.

Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение трех рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к другому работодателю. В случае согласия работодатель, приостановивший производство (работу) и имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, приостановившего производство (работу) и имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение о переводе на другую работу.

Указанное предложение рассматривается работником не позднее семи рабочих дней с даты его получения от центра занятости населения.

В случае согласия работника с поступившим предложением он вправе заключить с другим работодателем срочный трудовой договор при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Статья 76.4. Действие срочного трудового договора при временном переводе на другую работу

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.»;

3) статью 115 дополнить частью третьей следующего содержания:

«Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.»;

4) дополнить статьей 158.1. следующего содержания:

«Статья 158.1. Основные направления противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате в Российской Федерации

1. Противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, с участием государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по следующим направлениям:

1) принятие профилактических мер, направленных на недопущение просроченной задолженности по заработной плате, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих ее формированию, мониторинг просроченной задолженности по заработной плате;

2) привлечение к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством;

3) содействие реализации мероприятий по погашению просроченной задолженности по заработной плате;

4) проведение разъяснительной работы с участием сторон социального партнерства по обеспечению трудовых прав работников.

2. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления участвуют в противодействии формированию просроченной задолженности по заработной плате в пределах своей компетенции.

3. В целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате в субъектах Российской Федерации высшими исполнительными органами субъектов Российской Федерации формируются межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате.

4. Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате не наделяются полномочиями по осуществлению государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

5. Порядок формирования и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате, а также порядок принятия ими решений определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.»;

5) внести в главу 53.1 следующие изменения:

а) статью 341.1 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), 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 д – принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами

трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

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.

Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и требования аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) 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;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, 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.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель (направляющая сторона) направляет временно своих работников с их согласия к заказчику (принимающей стороне) для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика (принимающей стороны), а заказчик (принимающая сторона) 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 исполнителем (направляющей стороной). Условия, порядок, срок предоставления работников, перечень должностей и численность работников (персонала) определяются договором о предоставлении труда работников.

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.

Если число работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает десяти 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.»;

б) статьи 341.2-341.5 считать соответственно статьями 341.3-341.6;

в) статью 341.2 изложить в следующей редакции:

«Статья 341.2 Ограничения для направления работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Направление работников для 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 принимающей стороной работ), 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.

Наряду со случаями, предусмотренными частью первой настоящей статьи, направление работников частными агентствами занятости для работы

у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается также 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.

Федеральными законами могут быть установлены дополнительные ограничения на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).».

г) статью 341.3 изложить в следующей редакции:

«Статья 341.3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно 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.

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.

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в части первой настоящей статьи, 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 девяти 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, содержащие условие, указанное в части первой настоящей статьи, как в случаях, предусмотренных частью четвертой 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.

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 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

заклучения, 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 седьмой настоящей статьи.

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в частях седьмой и восьмой 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 седьмой и восьмой 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.»;

б) часть вторую статьи 353 изложить в следующей редакции:

«Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных частями I, III и IV настоящего Кодекса, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.»;

7) главу 57 дополнить статьей 353.2 следующего содержания:

«Статья 353.2. Федеральный государственный контроль (надзор) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на

право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Федеральный государственный контроль (надзор) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) 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), муниципальном контроле.

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 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 сентября 2024 г.

Президент
Российской Федерации

The bottom section of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower half of the page.

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

1. В части регулирования осуществления контроля за выполнением соглашений

Предлагаемые изменения в законодательстве подготовлены в целях уточнения полномочий Федеральной службы по труду и занятости по осуществлению контроля за выполнением работодателями обязательств по соглашениям.

Действующее нормативное регулирование нормами статьи 51 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) возлагает контроль за выполнением соглашений на стороны социального партнерства и соответствующие органы по труду.

В контексте статей 50 и 51 ТК РФ под понятие «органа по труду» подпадает, в том числе, Федеральная служба по труду и занятости.

Упоминание в данной норме ТК РФ контроля условий соглашения также со стороны органов по труду носит скорее декларативный характер, так как не указывает на законодательно установленные инструменты такого контроля, кроме содержащихся в статье 50 ТК РФ полномочий по выявлению при уведомительной регистрации условий соглашения, ухудшающих положение работников.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 248-ФЗ) в рамках государственного контроля (надзора) контрольно-надзорным органом осуществляется предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения гражданами и организациями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению

их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений.

При этом в соответствии со статьей 1 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (далее – Закон № 247-ФЗ) в рамках государственного контроля (надзора) осуществляется оценка обязательных требований, содержащихся в нормативных правовых актах.

В соответствии со статьей 45 ТК РФ соглашения определяются как правовые акты, содержат взаимные обязательства сторон, и нормативными правовыми актами не являются, то есть обязательных требований, подлежащих оценке в рамках государственного контроля (надзора), не содержат.

Таким образом, действующая на сегодняшний день правовая база содержит недостаточно четкие формулировки в части осуществления контроля за исполнением работодателем условий соглашений.

Отсутствие механизма осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением положений соглашения в условиях значимости круга вопросов, которые согласно трудовому законодательству могут быть урегулированы соглашением, требует усовершенствовать действующее правовое регулирование в данной сфере и внести в него соответствующие изменения.

В этой связи законопроектом предлагается статью 51 ТК РФ дополнить положениями о том, что за соблюдением работодателем обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных частями I, III и IV ТК РФ, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Корректирующая поправка предлагается в часть вторую статьи 353 ТК РФ.

Также конкретизируется часть вторая статьи 51 ТК РФ в части того, что порядок осуществления сторонами контроля устанавливается самими сторонами, и такой порядок может быть также предусмотрен соглашением,

коллективным договором. При проведении данного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2. О временном переводе на другую работу по направлению государственного учреждения службы занятости

Законопроектом предусматривается осуществление временного перевода на другую работу по направлению государственного учреждения службы занятости с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) в случае поступления в центр занятости населения предложения работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя (указанный механизм позволит предприятиям при необходимости осуществлять перевод работников к другому работодателю, что позволит обеспечить бесперебойные работы предприятий);

2) в случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) (предложенный механизм способствует возможности трудоустройства работников при приостановке деятельности по основному месту работы).

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

3. О внесении изменений в статью 115 ТК РФ в части предоставления инвалидам ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней

Условия труда инвалидов урегулированы статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) и нормами ТК РФ.

Внесенным в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации законопроектом № 513723-8 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании

утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (принят в 1 чтении 20 марта 2024 г.) статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ признается утратившей силу.

При этом положения указанной статьи в части создания необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида одновременно урегулированы статьей 92 ТК РФ, сокращенной продолжительности рабочего времени, привлечения инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время - статьями 96, 99, 113 ТК РФ.

Однако положения о предоставлении ежегодного отпуска инвалидам не менее 30 календарных дней ТК РФ не содержит.

Статья 115 ТК РФ определяет, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Для обеспечения предоставления социально значимой гарантии инвалидам предлагается положение о предоставлении работающим инвалидам ежегодного основного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней инкорпорировать в статью 115 ТК РФ.

4. О дополнении ТК РФ статьей 158.1 в части противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате в Российской Федерации

В целях разработки эффективных мер, направленных на устранение задолженности по выплатам заработной платы работникам и профилактику нарушений трудовых прав граждан, законопроект содержит дополнение ТК РФ статьей 158.1 «Основные направления противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате в Российской Федерации».

В законопроект включены полномочия органов власти субъектов Российской Федерации по созданию соответствующих региональных межведомственных комиссий, поскольку высокая социальная значимость принятия оперативных мер по погашению задолженности по заработной

плате требует создание механизма оперативного выявления и действенного контроля за погашением задолженности перед работниками, в том числе за формированием и исполнением соответствующих планов и проведением мероприятий по предотвращению образования долгов по зарплате.

5. О внесении изменений в главу 53.1 ТК РФ об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Предлагаемые изменения подготовлены на основании перечня федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации (далее – Закон о занятости).

В Законе о занятости отсутствуют нормы об осуществлении деятельности по предоставлению труда работников (персонала), которые содержались в статье 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости № 1032-1).

При этом отдельные особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), регулируются и главой 53.1 ТК РФ.

В связи с чем глава 53.1 ТК РФ дополняется исключенными нормами из Закона о занятости, но отсутствующими положениями в этой главе (об условиях для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала), ограничениях для направления работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), федеральном государственном контроле (надзоре) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

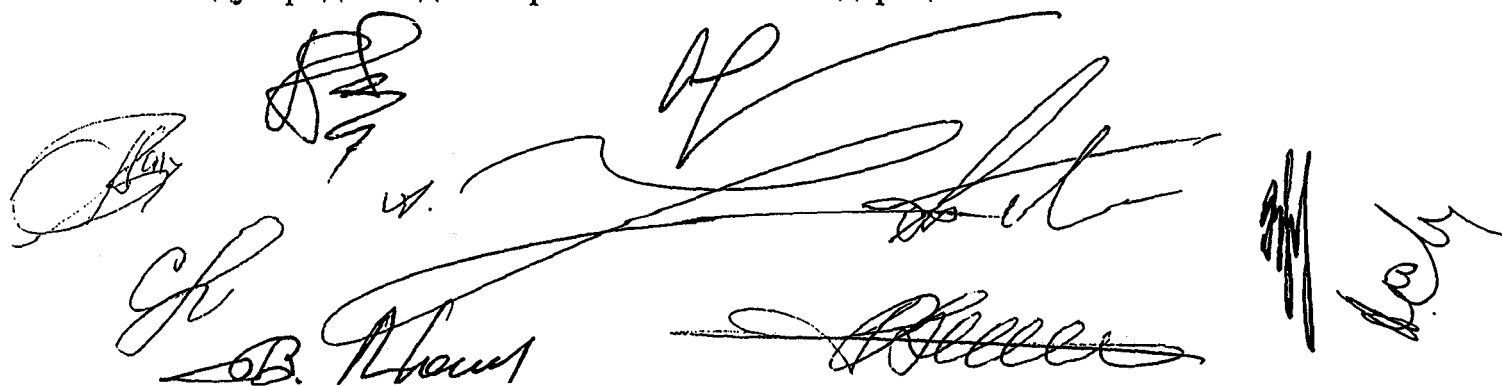
Принятие законопроекта будет способствовать повышению уровня защиты трудовых прав работников, снижению случаев нарушения трудового законодательства.

Согласно части 1 статьи 3 Закона № 247-ФЗ положения нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, должны вступать в силу либо с 1 марта, либо с 1 сентября соответствующего года, но не ранее чем по истечении девяноста дней после дня официального опубликования соответствующего нормативного правового акта, если иное не установлено федеральным законом, указом Президента Российской Федерации или международным договором Российской Федерации, предусматривающими установление обязательных требований. В этой связи вступление в силу указанных поправок предлагается с 1 сентября 2024 г.

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be "В. Путин" and several other illegible signatures.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона
«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

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



The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'В. М. Мухоморов'. In the center, there is a large, sweeping signature. To the right of the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'Г. В. Гусев' and another that looks like 'С. В. Степанов'. The signatures are written in a cursive style.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует принятия, изменения, приостановления или признания утратившими силу актов федерального законодательства.



The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including a large signature with a long horizontal stroke, a signature that appears to be 'В. Владим', and several smaller, more stylized initials and signatures.