**С 1 января заемный труд вне закона**



Привлечение работников со стороны заметно сокращает расходы предприятия на кадровый учет и социальную ответственность, однако, как правило такие работники ничем не отличались от тех, которых нанимает само предприятие, только вот прав у них гораздо меньше.  
  
У работодателей было более полутора лет на то, до того, как Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ вступит в силу, это, стоит надеяться, позволило подготовиться к нововведению. Закон четко и без возражений говорит о том, что заемный труд в Российской Федерации запрещен. Документ определяет особенности регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физических лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников, а также позволяет упорядочить деятельность по предоставлению труда работников частными рекрутинговыми агентствами.  
  
Так сейчас частная «биржа» труда имеет право заключать с работником трудовой договор только в случае направления его временно для работы к физическому лицу, которое к тому же не является частным предпринимателем, для помощи по ведению домашнего хозяйства или в целях личного обслуживания. Кроме того, заключение трудового договора возможно, если работник направляется на временное место в связи с отсутствием основного работника, если за ним сохраняется рабочее место на время отсутствия, например, больничный, отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет.  
  
К индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу можно будет направить работника, если работы заведомо предполагают временный характер, например, сезонное расширение производства или объема оказываемых услуг, причем временные рамки такой работы не могут превышать 9 месяцев. Сюда же может подпадать временное трудоустройство некоторых категорий граждан, например, обучающихся по очной форме, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, лиц, освобожденных из мест лишения свободы.  
  
Законом наложено вето на направление частными агентствами работника взамен другого, участвующего в забастовке, на выполнение работ в случае простоя или осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников. Если основному работнику задерживают заработную плату более 15 дней, и он принимает решение о приостановлении работ, то направление на его место другого работника частными агентствами также не допускается.  
  
Также под запрет попадают рабочие места и работы, выполняемые на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, перечень отдельных видов работ устанавливается Правительством Российской Федерации. Запрещается направляет даже на временные работы работников на те рабочие места, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.  
[Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ](http://ohranatruda.ru/upload/medialibrary/60c/fz_116.rtf) вступил в силу 1 января 2016 года