**Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусмотрен ряд изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. Изменения вступают в силу с 1 января 2016 года.**

 В Трудовой кодекс Российской Федерации вносится новая статья 56.1 о запрещении заёмного труда. При этом под заёмным трудом понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Кроме того, Трудового кодекса Российской Федерации дополнен новой главой 53.1 об особенностях регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Следует различать заёмный труд, который с 1 января 2016 года запрещён, и договор о предоставлении труда работников (персонала), для которого установлено особое регулирование. Договор о предоставлении труда работника (персонала) отличает от заёмного труда то, что он является соглашением сторон, а не односторонним распоряжением. Для заключения такого договора требуется согласие работника. Кроме того, его отличает временность направления на работу к другому работодателю, специальный субъект, который вправе выступать исполнителем по договору. Подобные договоры вправе заключать: 1) частные агентства занятости; 2) другие юридические лица, если работники с их согласия направляются временно к юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне или юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной. Закон устанавливает ограничения относительно лиц, которые вправе быть принимающей стороной по договору о предоставлении труда работника (персонала). В случае заключения договора не частным агентством занятости принимающей стороной может быть только юридическое лицо - сторона акционерного соглашения или аффилированное лицо. В случае заключения такого договора частным агентством занятости принимающей стороной могут быть следующие лица: физические лица, не являющиеся ИП, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства; ИП или юридические лица для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы или для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объёма оказываемых услуг.