

Использование учетной информации о затратах на персонал для принятия решений по аутстаффингу

© 2015 Ахуньянова Чулпан Фанисовна

Набережночелнинский институт

Казанского (Приволжского) федерального университета

423812, Республика Татарстан, г. Набережные Челны, пр. Суюмбике, д. 10а

E-mail: ahunyanova.ch.f@yandex.ru

Рассматриваются вопросы формирования и использования информации о затратах на персонал для принятия управленческих решений по аутстаффингу. Аутстаффинг предоставляет возможность осуществления полномасштабного эффективного контроля средств, затрачиваемых на персонал, и способствует выстраиванию согласованного информационного множества, обеспечивающего процесс выработки и принятия управленческих решений. Раскрываются преимущества и недостатки аутстаффинга.

Ключевые слова: затраты на персонал, аутстаффинг, управленческий учет.

В настоящее время одним из способов управления персоналом с привлечением внешних организаций является аутстаффинг (англ. *outstaffing* - вывод персонала за штат) - вывод сотрудников за штат организации-заказчика и оформление их в штат организации - исполнителя услуг по аутстаффингу с целью дальнейшего предоставления персонала заказчику за соответствующее вознаграждение. В основном за штат организации выводят вспомогательный (административный и обслуживающий) персонал - секретарей, горничных, переводчиков, водителей, IT-специалистов, бухгалтеров. Они полнее загружаются работой, интенсивнее трудятся, получают за свой труд более высокую заработную плату. Экономический эффект для предприятия состоит в том, что таким работникам оплачиваются только объем работ или время фактической занятости в данной организации. Экономят и на затратах на содержание персонала.

На Западе аутстаффинг появился в 60-70-е, но устойчивым стал в 90-е гг. прошлого столетия. По данным Американской администрации малого бизнеса (*USA Small Business Administration*), в период между 1980 и 2000 г. количество регулирующих трудовые отношения законов в США выросло на 60 %, и компании, особенно небольшие и средние, столкнулись с необходимостью тратить на оформление кадровой документации не менее 25 % своего рабочего времени. Аутстаффинг стал решением подобных проблем.

Сначала его предлагали обычные рекрутинговые агентства, несколько видоизменив уже существовавшую услугу лизинга персонала. В настоящее время в США аутстаффинг - это законодательно оформленная услуга с четко прора-

ботанным механизмом реализации. Ее предоставлением занимаются компании *Professional Employer Organization* (дословный перевод с англ. яз. - "профессиональный работодатель"), или ПЕО.

Главной причиной успеха аутстаффинговых организаций явилась такая характерная особенность бизнеса на Западе, как возможность предоставления своим служащим так называемых бенефитов - пакетов социальных льгот и страховок, которые небольшие фирмы напрямую предоставить не в состоянии в силу высокой стоимости контрактов со страховщиками. К 2005 г. около 80 % западных малых и средних компаний вывели своих сотрудников за штат. Очевидно, что в дальнейшем эта тенденция сохранится.

В России аутстаффинг - новая услуга, возникшая после кризиса 1998 г., когда иностранные компании, оставшиеся на российском рынке, были вынуждены частично сокращать сотрудников и выводить их за штат. Период середины 2002-го г. - начала 2003 г. характеризовался наибольшим ростом спроса на данную услугу.

Основной целью организации - заказчика аутстаффинга является снижение административных рисков и издержек, связанных с наймом персонала.

Аутстаффинг требует соответствующей организации управленческого учета всего, что с ним связано. Прежде всего должны быть определены должности и количественный состав персонала, выводимого за штат, проведена разъяснительная работа с ним и с теми, кто остался в штате организации, с указанием преимуществ каждой из сторон в такой организации и оплате труда. Должно быть гарантировано и полное соблюдение трудовых прав. Непосредственно на предприя-

тии необходимо составить расчеты возможной экономии в расходовании средств на оплату реально оказываемых услуг и выполненных работ с учетом их несомненного удорожания. Стоимость сторонних услуг в расчете на единицу времени или объема работы обычно выше, но экономят на затратах на содержание персонала.

Однако в вопросах аутстаффинга действующее законодательство не содержит специальных правил, регулирующих заключение договора, порядок обложения налогами и взносами выплат в рамках договора. Такая неопределенность приводит к спорам на практике. С 1 января 2016 г. вступает в силу Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», который призван урегулировать данную сферу правоотношений. В Трудовой кодекс вводится понятие «заемный труд». Под ним понимается труд работника по распоряжению работодателя в интересах, под контролем и управлением лица, не являющегося его работодателем. Данный труд в настоящее время запрещен.

Вместе с тем в некоторых случаях законодатель все-таки разрешает оказывать услуги по предоставлению работников другим лицам. Такие отношения носят трехсторонний характер. Лицо, предоставляющее работников (исполнитель), заключает с принимающей стороной (заказчиком) договор о предоставлении персонала. При этом исполнитель подписывает с сотрудником трудовой договор. Такие отношения регулируются новыми гл. 53.1 Трудового кодекса РФ¹ и ст. 18.1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения РФ». Они должны быть отражены и в управленческом учете, где следует предусмотреть детали таких договорных отношений и ответственность всех сторон за их исполнение.

Оказывать услуги аутстаффинга смогут частные агентства занятости – юридические лица, зарегистрированные в РФ, которые прошли аккредитацию на право заниматься данным видом деятельности.

В законодательстве ограничено произвольное использование «заемного труда» в следующих случаях:

- для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняются места работы (отпуск сотрудника);
- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 мес.) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- физическому лицу для личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.

Также агентствам запрещается направлять сотрудников для работы в целях:

- замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- выполнения работ в случае простоя, осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения сотрудников;
- замены работников, отказавшихся от выполнения работы в соответствии с трудовым законодательством (задержка зарплаты);
- замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием.

Заемный труд должен предоставляться на основании договора. По данному договору исполнитель (агентство занятости) направляет временно своих работников с их согласия к заказчику (принимающая сторона) для выполнения трудовых функций согласно их трудовым договорам с исполнителем. Сотрудники трудятся в интересах, под управлением и контролем заказчика, который оплачивает оказанные исполнителем услуги.

С работниками, временно направляемыми на работу в другую компанию, специализированные агентства должны заключать индивидуальный трудовой договор. При этом трудовые отношения у таких работников с принимающей стороной не возникают. В трудовой договор должно обязательно быть включено условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовой функцией в интересах, под управлением и контролем компании, не являющейся работодателем по этому трудовому договору. Компания-исполнитель обязана вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника (ч. 9 ст. 341.2 Трудового кодекса РФ в редакции Закона № 116-ФЗ).

Аутстаффинг рекомендуется оформлять следующими договорами:

- договором на оказание услуг.

Организация может оказывать услуги другой компании (например, ведение кадрового делопроизводства или бухгалтерского учета) с выездом сотрудников в офис заказчика. Предметом такого договора, однако, будет являться не предоставление персонала, а именно оказание услуги (по ведению кадрового делопроизводства). Назвать такой договор договором о предоставлении персонала нельзя;

- договором предоставления персонала.

Проблемой в отношении аутстаффинга является практически полное отсутствие законода-

Преимущества и недостатки аутстаффинга

Преимущества	Недостатки
Нет необходимости платить зарплату, оплачивать периоды временной нетрудоспособности, командировки	Организация не может снизить зарплату работнику за некачественное выполнение работ, так как зарплату сотрудник получает от своего непосредственного работодателя
Плата за предоставленный персонал устанавливается в заранее определяемой твердой сумме и не зависит от фактически выполняемого этим персоналом объема услуг	Организация, предоставляющая персонал, не принимает на себя обязательств по оказанию каких-либо услуг. Ее единственной обязанностью является предоставление квалифицированного персонала. Соответственно, такой организации нельзя предъявить претензии за некачественное оказание услуг, так как этот договор не является договором на оказание услуг
Нет необходимости в представлении отчетности в соответствующие органы (ФСС, ПФР, ФОМС, Госкомстат России)	Все вопросы, касающиеся исполнения сотрудником трудовой функции, приходится решать опосредованно - через организацию, его предоставившую. Соответственно, такого работника к дисциплинарной ответственности может привлечь только его работодатель, а не ваша организация. Привлечение сотрудников к сверхурочным работам, к работам в выходные и праздничные дни также необходимо согласовывать через их работодателя
Поскольку организация не принимает сотрудников в штат, не заключает непосредственно с гражданами гражданско-правовых договоров, ей не надо проводить исчисления выплат, связанных с трудовыми отношениями, уплачивать налоги на таких сотрудников. Следовательно, облегчается ведение бухгалтерского и налогового учета	В случае причинения работником материального ущерба его возмещение будет происходить через организацию, предоставившую работника. Данная организация должна быть привлечена к расследованию случая причинения ущерба, с ней необходимо согласовывать порядок его возмещения. Невозможно потребовать возмещения ущерба непосредственно с работника
Не нужно вести кадровое делопроизводство (нет необходимости оформлять приказ о приеме на работу, не надо заводить личную карточку, личное дело, издавать различные приказы, например об увольнении)	

тельного регулирования этого вопроса, а также тот факт, что на сегодняшний день договор аутстаффинга редко встречается на практике. Вместе с тем, с точки зрения гражданского законодательства, такой договор по своей природе является договором оказания услуг и не противоречит нормам гражданского права.

При всех положительных сторонах организации-заказчику не следует забывать в управленческом учете и о некоторых неудобствах при применении аутстаффинга. Представим положительные и отрицательные стороны аутстаффинга в таблице.

В бухгалтерском учете затраты организации на оплату услуг аутстаффинга относятся к расходам по обычным видам деятельности и ежемесячно включаются в себестоимость проданных товаров, работ, услуг.

Аутстаффинг не схема ухода от налогов, а абсолютно законный механизм оптимизации затрат на персонал. Приведем список действий, которые могут оптимизировать затраты на персонал и должны найти отражение в управленческом учете:

1. Уменьшение затрат на обслуживание штатных сотрудников в бухгалтерии и отделе по пер-

соналу (канцелярия, бумага, расходные материалы, ПК, программное обеспечение, оборудование).

2. Снижение количества штатных сотрудников в бухгалтерии и отделе персонала предприятия в среднем на 1,5-2 штатных единицы, в худшем случае на 4-5 штатных единиц в зависимости от временных и количественных показателей технологической цепочки выполнения работы. Данный пункт касается прежде всего предприятий, которые вынуждены расширять свою деятельность за счет увеличения количества сотрудников, выполняющих производственные (например, рабочие) или торгово-рекламные (например, мерчендайзеры) функции и, как следствие, увеличивающих количество обслуживающего их работу персонала: помощников бухгалтеров, кассиров, секретарей и помощников менеджеров в отделах по персоналу. Также данная услуга позволяет сэкономить на открытии новых вакансий или привлекаемых на дополнительные работы сотрудников в данных отделах при увеличении нагрузки, связанной с обработкой дополнительных документов. Расчет экономии на сотрудниках приводится ниже.

3. Уменьшение простоя у сотрудников вышестоящих отделов в ситуации, когда при

увеличении штатной численности сотрудников других отделов бухгалтерия и отдел по персоналу перестают справляться со своей работой и вынуждены брать дополнительных работников, которые будут загружены работой на 50 %.

4. Возможность избежать перераспределения штатных функций у обслуживающего работу предприятия персонала при резком увеличении количества работающих сотрудников на время реорганизации предприятия.

5. Возможность расширения социального пакета работников без фактических затрат со стороны предприятия-заказчика. Благодаря имеющемуся у аутстаффера ресурсу - многочисленным штатным работникам - компания способна обеспечивать своих сотрудников путевками за счет соцстраха, а также получать значительные скидки на иные услуги (льготное потребительское кредитование, страхование - медицинское и имущественное).

В качестве примера приведем ООО «ЛЕОНИ РУС» в г. Набережные Челны, которое пользуется услугами аутстаффинга в привлечении различных категорий персонала, кроме руководителей. Агентствами занятости, предоставляющими персонал ООО «ЛЕОНИ РУС», являются компания ООО «Рост» и ООО «Портал-ресурс».

Назовем выгоды ООО «ЛЕОНИ РУС» от использования услуг аутстаффинга:

1) экономия времени на администрирование (кадровый учет) (в среднем 3 ч на 1 чел. в месяц) и расчет заработной платы;

2) увольнение, возможное в любое время без вреда для компании: без штрафов, дополнительных компенсаций, потери репутации предприятия;

3) экономия в наборе персонала (в среднем 2000 руб. за 1 чел.);

4) экономия на медицинских осмотрах (в среднем 2000 руб. за 1 чел.);

5) отсутствие ответственности за безопасность здоровья персонала перед трудовой инспекцией;

6) возможность выбрать и нанять лучших сотрудников из аутстаффинговой компании;

7) дополнительный контроль дисциплины руководителями аутстаффинговой компании;

8) конкуренция между двумя аутстаффинговыми компаниями обеспечивает хорошую производительность и эффективность;

9) отсутствие оплаты за ежегодный отпуск - 8 % за год.

Обоснованность затрат организации-заказчика на аутстаффинг напрямую связана с определением полученного от внедрения данного способа управления персоналом экономического эффекта. Благоприятное влияние аутстаффинга на результат финансово-хозяйственной деятельности проявляется в сокращении различных расходов, связанных с содержанием персонала.

Правильно подобранный инструмент и способ управления персоналом в виде аутстаффинга предоставляют возможность осуществления полномасштабного эффективного контроля средств, затрачиваемых на персонал, и способствуют выстраиванию согласованного информационного множества, обеспечивающего процесс выработки и принятия управленческих решений.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // ГД ФС РФ. 2001. URL: <http://www.consultant.ru>.