

Костина И.М.

студент

4 курс, факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ

Россия, г. Шахты

**ПРОЦЕСС АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА И ЕГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

Аннотация

В данной статье автор рассматривает процесс аутсорсинга персонала и его законодательное регулирование. В ходе исследования были изучены ограничения и возможности компании при использовании данного метода подбора персонала. Также были отмечены законодательные рамки, которые были установлены в 2016 году на процесс аутсорсинга.

Ключевые слова: аутсорсинг, временный персонала, компания, трудовой кодекс, налоги.

Kostina I.M.

student

4 course, faculty « Economics, service and entrepreneurship»

Institute of service and business (branch) DSTU

Russia, Shakhty

**THE PROCESS OF OUTSOURCING OF STAFF AND
LEGISLATIVE REGULATION**

Annotation

In this article the author considers the process of personnel outsourcing and its legislative regulation. The study examined the limitations and capabilities of the company in the use of this method of recruitment. Also noted were the legislative framework that was established in 2016 for the outsourcing process.

Keywords: outsourcing, temporary staff, company, labor code, taxes.

Современные условия экономики диктуют новые правила набора персонала. Рассмотрим процесс аутсорсинга персонала. При аутсорсинге между компаниями заключается договор, по которому одна из сторон берет на себя обязательства по выполнению определенного рода работ, связанных деятельностью другой стороны. Все это основано на предоставлении одной из сторон своих сотрудников для выполнения работ. Сторона, которая предоставляет услугу, т.е. персонал, выставляет гарантии в том, что деятельность будет выполняться именно квалифицированными специалистами. Но стоит отметить, что в договоре нет упоминания о конкретных лицах, важен только факт гарантированного качественного сервиса [1].

В процессе аутсорсинга сотрудников компания-аутсорсер, т.е. та компания, которая перепоручает принимающей стороне своих собственных рабочих, заключает договор безвозмездного оказания услуг. По факту компания-аутсорсер делегирует во временное пользование свою функцию. Это связано со стремлением компаний оптимизировать вопросы с налогами. Аутсорсер выполняет необходимые заказчику действия и задачи, тем самым избавляя его от вынужденного набора сотрудников в штат [2].

Законодательному регулированию заемный труд в нашей стране подвергся совсем недавно. Так с 2016 года был установлен запрет на деятельность сотрудников по распоряжению работодателя в коммерческих интересах и под руководством другой компании. Глава 53.1 Трудового кодекса содержит ряд определенных условий, при которых одна сторона может перевести специалистов в другую компанию.

Согласно закону компания может предоставить персонал другому работодателю лишь на определенный срок, а именно не больше 9 месяцев и только по определенным причинам:

- если работодатель нуждается в дополнительной рабочей силе в связи с расширением производства;

- если компании необходимо заменить временно отсутствующего сотрудника;

- если необходимо оказать помощь в домашнем хозяйстве физическим лицам.

Рассмотрим круг субъектов, которые могут выполнять услуги аутсорсинга персонала. Этими сотрудниками могут быть лишь те лица, которые не планируют работать в компании постоянно:

- одинокие и многодетные родители, которые занимаются воспитанием несовершеннолетними детьми;

- студенты очной формы обучения;

- лица, освобожденные из исправительных учреждений.

Данный вид персонала направляется компанией-аутсорсером в другую организацию на тех же условиях, на каких они заключали трудовой договор [1].

Если рассматривать ограничения, которые накладываются законодательством, то существуют ограничения на прием временных сотрудников:

- в случае забастовок штатного персонала;

- в ситуации неполного рабочего дня или простоя во время процедуры банкротства;

- в случае отказа штатных сотрудников от выполнения каких-либо обязанностей, в том числе из-за задержки заработной платы больше чем на 15 дней;

- в случае необходимости работы на опасных участках класса I и II;

- при необходимости выполнения работы в опасных условиях труда;

- при замещении сотрудников, которые необходимы для получения лицензий;

– в случае необходимости замещения персонала экипажей морских судов и судов смешенного плавания.

Поэтому внештатные сотрудники могут быть приняты на работу, но с учетом множества ограничений, которые были внесены законодательством, с целью снизить употребление инструмента аутсорсинга персонала.

Для того чтобы предоставлять в аренду своих сотрудников, компании необходимо пройти специальную процедуру, а именно аккредитацию в Федеральной службе по труду и занятости. Для того чтобы подать заявку организации необходимо иметь:

– руководителя, который имеет высшее образование, необходимы стаж работы в области трудоустройства, а именно не менее 2-х лет за последние три года, а также отсутствие у него судимостей в сфере экономики и против личности;

– компания должна иметь уставной капитал не менее одно миллиона рублей;

– отсутствие долгов по налогам и другим платежам;

– должна иметь общую систему налогообложения.

Именно после того, как компания пройдет все необходимые процедуры, т.е. получит аккредитацию, она сможет беспрепятственно оказывать услуги по предоставлению персонала. Но при этом необходимо уточнить, что такие взаимоотношения также возможны между головным и дочерним компаниями, между сторонами акционерного соглашения – это законом никак не возбраняется [2].

Все данные ограничения устанавливаются ради лишь одной цели, а именно защитить права и интересы сотрудников, повысить ответственность компаний. С этой целью и были введены следующие меры.

Так, например, с сотрудником необходимо заключить дополнительное соглашение к его трудовому договору, где будут указаны наименование и

другие данные принимающей компании, а также сделать запись в трудовой книжке о временной работе.

Также внештатные специалисты обязаны получать заработную плату наравне с обычным штатным персоналом на соответствующих должностях. Но необходимо отметить, что выплачивать обязывается компания-аутстаффер, причем величина вознаграждения напрямую определяет цену услуги аренды.

Ответственность за несчастные случаи с сотрудниками несет принимающее предприятие, а не компания-аутсорсер. В случае отсутствия расчета со стороны компании-аутсорсера работник вправе потребовать оплату от компании заказчика – это называется субсидиарной ответственностью.

Таким образом, при аутсорсинге между компаниями заключается договор, по которому одна из сторон берет на себя обязательства по выполнению определенного рода работ. Это связано с проблемой оптимизации налогообложения. Поэтому для контроля данного процесса, а также контроля соблюдения прав трудящихся была выпущена глава в Трудовом кодексе.

Использованные источники:

1. Аутсорсинг персонала: виды, плюсы и минусы // PRACTICUM GROUP: сообщество и публикации. 2017.

URL : <https://practicum-group.com/blogs/stati/outsorsing-personala/> (дата обращения 17.04.18).

2. Правовые основы управления персоналом // HR-Portal: сообщество и публикации. 2016.

URL : <http://hr-portal.ru/article/pravovye-osnovy-upravleniya-personalom> (дата обращения 13.04.18).

3. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.

4. Горностаева Ж.В., Кушнарера И.В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации: коллективная монография. Москва: ООО «Издательский дом МИРАКЛЬ», 2017. 184 с.