**Аутстаффинг как способ управления персоналом**

И.Э. Гущина, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Академии труда и социальных отношений, к.э.н.

Система управления персоналом в современной организации это не только совокупность механизмов ведения кадрового документооборота, выплаты заработной платы и определения потребности организации в сотрудниках. Она включает планирование кадровой работы, формирование и представление отчетности в налоговые и страховые органы, а также целый комплекс других процессов, связанных с расходами на эксплуатацию рабочих мест, медицинское обслуживание персонала, страхование жизни, организацию отдыха, выплату различных премий, проведение маркетинга персонала, оплату его обучения и аттестации. уменьшить расходы организации на величину этих и прочих аналогичных издержек можно путем использования аутстаффинга.

Аутстаффинг (англ. outstaffing— вывод персонала за штат) является одним из способов управления персоналом с привлечением внешних организаций. Под аутстаффингом понимают вывод сотрудников за штат организации-заказчика и оформление их в штат организации — исполнителя услуг по аутстаффингу (организация-провайдер или аутстаффер) с целью дальнейшего предоставления персонала заказчику за соответствующее вознаграждение. Таким образом, сотрудники продолжают работать на прежнем месте, но обязанности работодателя по отношению к ним выполняет уже провайдер. В основном за штат организации выводят вспомогательный (административный и обслуживающий) персонал — секретарей, горничных, переводчиков, водителей, IТ-специалистов, бухгалтеров. Кроме того, в рамках применения схемы аутстаффинга возможно предоставление провайдером организации-заказчику необходимого на время выполнения определенного проекта внештатного специалиста (т.е. работника, ранее не состоявшего в штате организации).

Основной целью организации — заказчика аутстаффинга является снижение административных рисков и издержек, связанных с наймом персонала. Как правило, эта услуга требуется, когда наличествует определенная непредсказуемость бизнеса, нужны переменная рабочая сила или слишком большой штат сотрудников. Причин, по которым организации обращаются к провайдерам, оказывающим услуги аутстаф-финга, достаточно много. Назовем основные из них:

возрастающая сложность и дополнительные требования законодательства в области кадрового учета;

стремление обеспечить максимальную гибкость в управлении персоналом и соответствие количества рабочей силы реальному

объему работы, сделать организацию менее зависимой от собственного персонала;

желание снизить риск возникновения претензий профсоюзных органов, трудовых споров и связанных с ними издержек;

стремление получить квалифицированного посредника в отношениях с трудовой и налоговой инспекциями и исключить возможные штрафы, пени за нарушение трудового и связанного с ним налогового законодательства;

нежелание оформлять в штат сотрудников на время их испытательного срока (аутстаффинг позволяет оценить потенциал сотрудника без принятия на себя обязательств);

ведение деятельности в других регионах России при невозможности регистрации представительства или филиала;

потребность в рабочей силе за пределами установленного лимита численности персонала либо привлечения сотрудников на временной основе для выполнения какого-либо проекта;

планируемое уменьшение штата организации без сокращения численности персонала;

необходимость замены сотрудника, ушедшего в отпуск (например, в связи с рождением ребенка).

При всех положительных сторонах организации-заказчику не следует забывать и о некоторых неудобствах при применении аутстаффинга. Например, предоставленному провайдером сотруднику невозможно выдать доверенность или оформить с ним договор о материальной ответственности.

Аутстаффинг не следует путать с аутсорсингом. По договору о предоставлении персонала (договору аутстаффинга) одна организация (исполнитель) предоставляет в распоряжение другой организации специалистов необходимой квалификации для исполнения определенных функций в интересах этой другой организации. При этом организация, предоставляющая персонал, не принимает на себя обязательств по оказанию каких-либо услуг. Единственной ее обязанностью является предоставление квалифицированного персонала. Оплата за такой персонал устанавливается в заранее определенной сумме и не зависит от фактически выполненного этим персоналом объема услуг. Документом, подтверждающим фактическое выполнение обязательств, предусмотренных договором о предоставлении персонала, является акт (или иной документ) о предоставлении персонала.

Понятие «аутсорсинг» (outsourcing) буквально переводится как «вне источника». За пределы компании выводится не конкретный персонал, а определенная функция (например, маркетинг, компьютерная поддержка и т.д.). Под аутсорсингом понимается передача некоторых непрофильных функций специализированной компании. Наиболее часто на аутсорсинг передаются ведение бухгалтерского и налогового учета, расчет заработной платы, административная IT-поддержка, уборка офиса, служба безопасности и др. Документом, подтверждающим фактическое выполнение обязательств, предусмотренных договором о предоставлении услуг в рамках аутсорсинга, является акт (или иной документ) о предоставлении соответствующих услуг.

Организационно-правовые основы аутстаффинга

Российским трудовым и гражданским законодательством отношения, возникающие при предоставлении персонала, не регламентированы. Следовательно, заключить договор аутстаффинга, т.е. оказания услуг по предоставлению персонала, можно на основании ст. 421 ГК РФ, позволяющей заключать любые соглашения, которые не противоречат действующему законодательству. Причем стороны могут заключить и смешанный договор, в котором содержатся элементы различных их видов. По своей сути отношения, возникающие при предоставлении персонала, различны: между аут-стаффером и организацией-заказчиком — гражданско-правовые, а между аутстаффе-ром и работниками — трудовые.

Организация-провайдер (аутстаффер) заключает с заказчиком договор на оказание услуг по предоставлению персонала, который невозможно признать ничтожным ни в силу несоответствия закону, ни в силу мнимости или притворности, поскольку фактически между организациями имеются определенные взаимоотношения и проводятся расчеты. В Постановлении от 12 апреля 2004 г. по делу № А56-20964/03 ФАС Северо-Западного округа опроверг мнение налоговых органов о том, что услуги по предоставлению персонала противоречат основам публичного порядка. По мнению проверяющих, сделка должна была быть признана недействительной, поскольку предметом договора о предоставлении персонала являются физические лица. С этим доводом судьи не согласились. Проанализировав цели заключения договора, суд пришел к выводу, что его предметом являются не люди как таковые, а услуги компании по предоставлению персонала.

При заключении договора между заказчиком и провайдером, последний, как правило, берет на себя все обязательства по ведению кадрового учета зачисляемого в свой штат персонала, выплате заработной платы, решению спорных вопросов и конфликтных ситуаций с сотрудниками, оформлению обучения, страхования (медицинского, жизни, от несчастного случая и др.), по проведению аттестации сотрудников, инструктажа по технике безопасности, а также по оплате больничных листов и проведению обязательных медосмотров. Особое внимание должно быть уделено вопросам обеспечения охраны труда и технике безопасности, проблемам компенсации возможного ущерба от неправильных действий наемных сотрудников. Кроме этого должны быть определены зоны ответственности каждой из сторон. Обязательным приложением к договору являются списки выводимых за штат сотрудников с указанием их личных данных, описанием функций, ответственности и компенсаций.

После заключения договора указанные сотрудники, как правило, оформляются к аутстафферу переводом. Впоследствии между аутстаффером и каждым работником заключаются трудовые договоры (как срочные — на срок действия договора об оказании услуг по предоставлению персонала заказчику, так и на неопределенный срок — если планируется, что данный сотрудник будет обеспечен работой постоянно у разных заказчиков).

Учет расходов на аутстаффинг

НК РФ прямо предусматривает возможность оказания услуг по предоставлению персонала. Об этом свидетельствует содержание абз. 6 подп. 4 п. 1 ст. 148, подп. 19 п. 1 ст. 264, п. 7 ст. 306. Для компании-заказчика расходы на эти услуги уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. Как следует из подп. 19 п. 1 ст. 264 НК РФ, к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся расходы налогоплательщика на услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией1.

В бухгалтерском учете затраты организации на оплату услуг по предоставлению персонала относятся к расходам по обычным видам деятельности и ежемесячно включаются в себестоимость проданных товаров, работ, услуг на основании п. 5, 9, 16 ПБУ 10/992. Для обобщения информации о расходах на нужды управления, не связанных непосредственно с производственным процессом, предназначен счет 26 «Общехозяйственные расходы». Именно на нем отражаются расходы организации на оплату услуг по предоставлению персонала.

Минимизация наоговых рисков при использовании аутстаффинга

Аутстаффинг — не схема ухода от налогов, а абсолютно законный механизм оптимизации расходов организации (в том числе и налоговых). Но, как показывает практика, налоговые органы весьма настороженно относятся к его практическому применению. Чтобы доказать правомочность своих действий, организации необходимо определить цели, для достижения которых потребовалось воспользоваться услугой по предоставлению персонала, и полученный экономический эффект.

Обычно со стороны налоговых органов предъявляются следующие претензии:

отношения, возникающие между предоставленными аутстаффером работниками и организацией-заказчиком, не квалифицируются организациями как трудовые;

обоснованность затрат организации-заказчика на аутстаффинг вызывает сомнения;

сделка представляется фиктивной (или носит формальный характер).

Квалификация отношений, возникающих между предоставленными аутстаф-фером работниками и организацией-заказчиком, как трудовых представляется не соответствующей действительности в силу положений ст. 16 ТК РФ. Согласно этой статье трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Аутстаффинг же не предполагает заключения каких-либо соглашений между компанией-заказчиком и работниками. Более того, организация-заказчик лишь рассчитывается с провайдером за его услуги, а не оплачивает труд конкретного специалиста. Аргументацию проверяющих, что фактически трудовые отношения возникают в момент выхода предоставленного работника на рабочее место заказчика, поскольку происходит допуск к работе, также можно рассматривать как несостоятельную. В трудовом договоре местом работы сотрудника изначально указывается не организация-аутстаффер, т.е. работодатель, а организация-заказчик. Арбитражная практика свидетельствует о том, что подобные налоговые претензии к заказчику могут быть с успехом оспорены в суде (см. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 12 апреля 2004 г. по делу № А56-20964/03).

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 можно доказать сокращением различных расходов, связанных с содержанием персонала (в том числе и управленческого). Кроме того, необходимы доказательства экономического смысла сделки, а именно улучшения показателей, характеризующих финансовый результат деятельности, например, увеличение чистой прибыли отчетного периода, указываемой в отчете о прибылях и убытках. При грамотном подходе к сбору доказательств арбитражные суды принимают сторону налогоплательщиков (см. Постановления ФАС Московского округа от 25 ноября 2005 г. по делу № КА-А40/11556-05, ФАС Северо-Западного округа от 12 апреля 2004 г. по делу № А56-20964/03).

Претензия о фиктивности сделки (или о ее формальном характере) возникает, если сторонами договора являются лица, взаимозависимые как по формальным признакам (например, имеют общих учредителей), так и по неформальным (к примеру, расчетные счета открыты в одном и том же банке). Во избежание таких обвинений договор аутстаффинга следует заключать со специализированной организацией, предоставляющей персонал широкому кругу заказчиков.