



РАБОТА+

Всё об аутстаффинге в России



www.jobfor.me



СОВРЕМЕННЫЙ АУТСТАФФИНГ В РОССИИ

В России мало кто знает о такой форме трудовых отношений, как аутстаффинг. И немногие знают об эффективности использования аутстаффинга. Но в других странах такие отношения между компанией и сотрудником существуют уже давно. Например, в Западной Европе в редкой компании можно найти иностранных работников в штате. Однако, на сегодняшний день, в России эта форма трудовых отношений не так распространена. Но нынешние реалии экономики всё чаще заставляют российских работодателей выводить сотрудников за штат и использовать аутстаффинг как механизм антикризисного управления.

ЧАЗ «Работа+» подготовило ответы на самые распространённые вопросы работодателей:



Так что же такое аутстаффинг?

В каких случаях используют аутстаффинг?

Плюсы и минусы для работника и работодателя?

Легальность аутстаффинга в России?

Как выбрать надёжную аутстаффинговую компанию?

Что такое аутстаффинг?

Аутстаффинг (outstaffing) — это юридически оформленный перевод сотрудников из одной компании в другую. При этом, фактическое место работы и обязанности остаются прежние, но официально работодателем становится иная компания, называемая аутстаффер. Аутстаффинг меняет только форму взаимоотношений работника и работодателя, при этом содержание работы остается прежним. Но вся кадровая работа, ответственность по налогам, начислению и выплате заработной платы ложатся на компанию аутстаффера.



В каких случаях используют аутстаффинг?

Аутстаффинг может использоваться в тех случаях, когда у работодателя есть причины беспокоиться за соблюдение правил трудового законодательства при оформлении работника в штат собственной компании, когда размер штатных сотрудников может превысить допустимую норму при существующей организационной и др.

Примерами таких случаев для работодателя могут являться:

- необходимость оптимизации расходов на зарплату и налоги;
- желание сосредоточиться на основной деятельности компании при этом передать ответственность за кадровую работу, бухгалтерию, оплату налогов и так далее квалифицированным специалистам;
- необходимость найма иностранных граждан без привлечения дополнительных сотрудников в кадры и бухгалтерию и для самостоятельного оформления миграционных документов;
- желание передать все правовые и юридические взаимоотношения с работниками и отношения работников с государственными органами специалистам в этой области;
- потребность компании во временном персонале, как альтернатива испытательному сроку для проверки пригодности сотрудников;
- необходимость увеличить численность сотрудников, при этом не потерять возможность применять Упрощённую схему налогообложения;
- необходимость привлечения работников из других городов без открытия в этих городах филиала или представительства.



Применяться аутстаффинг может к различным кадровым позициям и профессиям в разных сферах деятельности. Но в России чаще всего аутстаффинг применяется при найме неквалифицированного персонала рабочих профессий, особенно мигрантов, а также персонала для выполнения временных или периодических работ: водители, уборка помещений, ремонт и так далее.



Плюсы и минусы аутстаффинга

Рассмотрим плюсы и минусы вывода персонала за штат, как для работодателя, так и для работника, в сравнении с классическим трудоустройством.

Плюсы аутстаффинга для работодателя



Во-первых, несомненным плюсом аутстаффинга для работодателя является снижение расходов на содержание отдела кадров и бухгалтерию, так как огромная доля кадровой и бухгалтерской работы переходит аутстафферу. Особенно если говорить о трудоустройстве мигрантов. Далеко не каждый квалифицированный кадровик владеет полной информацией о том, как законодательно необходимо выстраивать трудовые отношения с иностранцами. А любая ошибка в этой сфере грозит усилением контроля проверяющих органов, крупными штрафами и даже приостановкой деятельности компании. Поэтому аутстаффинг видится лучшим выходом из такой ситуации.

Во-вторых, число наёмных сотрудников может без ограничений расти без угрозы потери возможности упрощённой системы налогообложения, если часть персонала выводится за штат.

В-третьих, и в главных, сокращаются расходы компании на выплату зарплаты, выведенного за штат персонала, налоги, банковские комиссии и так далее.

Исходя из всего этого, аутстаффинг является эффективным инструментом антикризисного управления, так как значительно снижает издержки компании.

Плюсы аутстаффинга для работника



Главным плюсом аутстаффинга для работника, безусловно, является **юридическое оформление трудовых отношений в компанию** с профессиональной кадровой службой и бухгалтерией. А это значит, что после заключения контракта, работнику гарантировано стабильное и своевременное перечисление зарплаты, а также все полагающиеся по законодательству выплаты государству, включая налоги. Также гарантированы все остальные права сотрудников в соответствии с ТК РФ.

Отдельно стоит отметить плюс аутстаффинга для трудовых мигрантов. Иностранцы граждане как правило мало знакомы с законодательством нашей страны. К тому же нормы и законы периодически меняются. И отследить это, как и проконтролировать соответствие этим законам документов работников-иностранцев, могут только специалисты аутстаффинговой компании, которые сталкиваются с этим ежедневно.

Заключив контракт с надёжной аутстаффинговой компанией работник-иностранец всегда может быть уверен в законности своей трудовой деятельности, а также в пребывании на территории Российской Федерации, в юридической чистоте документов, подтверждающих это. При возникновении каких-либо правовых вопросов он всегда может обратиться за квалифицированным советом в отдел кадров аутстаффера, так как договор добросовестного аутстаффера обязательно должен включать консультационные услуги.

Кроме того, правильное оформление трудовых отношений избавят способствуют получению гражданства России.

Минусы аутстаффинга для работника и работодателя



Основной риск для работника, как и для работодателя — вступление в трудовые отношения с неквалифицированным или нелегальным аутстаффером.

Угроза для работодателя

- Неуплата налогов с зарплат работников
- Неквалифицированное ведение кадровой работы
- Несоблюдение трудового законодательства
- Применение незаконных схем в легализации иностранных работников
- Привлечение внимания со стороны контролирующих органов к деятельности Вашей компании



Угроза для работника

- Нестабильные выплаты зарплаты лично работнику и необходимых платежей государству
- Неправильное оформление трудовых отношений или их отсутствие
- Депортация из России
- Наложение запрета на въезд в страну
- Легальность аутстаффинга в России.

Немногие могут дать ответ на вопрос: «Разрешен ли аутстаффинг в Российской Федерации сегодня?» Особенно после, вступившего в силу с 01.01.2016 года закона, который был многими воспринят, как юридический запрет на использование заёмного труда. Но если разобраться детально, то запрещающего аутстаффинг закона в России не принимали. Вступивший в силу ФЗ № 116 лишь определил, как и при каких условиях юридические лица могут предоставлять и пользоваться услугами заёмного труда.

Таким образом, принятый закон определили регламент использования заёмного труда, узаконив тем самым права и обязанности участников такой формы трудовых отношений.





Легальность аутстаффинга в России



1 января 2016 в силу вступил федеральный закон №116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты» от 05.05.2014 года, который не только ввёл понятие заемного труда в законодательство, но и полностью регламентировал аутстаффинг персонала с 2016 года.

Под заёмным трудом было принято понимать труд, который осуществляет сотрудник по согласованию с официальным работодателем, но при этом под управлением лица, не являющегося работодателем этого работника официально.

Ограничения на предоставление услуг аутстаффинга с 2016 года

Так, например, с 2016 года предоставлять услуги аутстаффинга могут только:

- Аффилированные лица
- Частные агентства занятости

В первом случае организация имеет право направить рабочих для выполнения работ к своему аффилированному юридическому лицу, которое является членом акционерного соглашения.

Во втором случае предоставлять услуги аутстаффинга другим юридическим лицам могут только юридическое лицо, аккредитованное в службе занятости как частное агентство занятости.

То есть если раньше услуги аутстаффинга могли предоставлять любые компании, то теперь это могут делать только агентства занятости, прошедшие официальную государственную аккредитацию.

С 2016 года действуют следующие правила аутстаффинга:

- Зарплата сотрудников на аутстаффинге, не может быть ниже, чем у сотрудников этой же специальности принимающей стороны.
- Работник, который передаётся по договору аутстаффинга на выполнение работ, которые связаны с вредными и опасными условиями, в обязательном порядке получает компенсацию.
- Сотрудник не может передаваться для выполнения работ принимающей стороне на срок более 9 месяцев.
- Число сотрудников, которое аутстаффер передает принимающей стороне для выполнения работ, не может превышать 10% от общей численности сотрудников компании-работодателя.

С 2016 использование аутстаффинга запрещено полностью в следующих случаях:

- Для выполнения работ, которые отнесены к I и II классу опасности или имеют вредные условия работы 3 и 4 степеней.
- Для выполнения работ в качестве экспедиторов и членов экипажей морских судов и судов смешанного плавания.
- Для выполнения работ в качестве замены работников, участвующих в забастовке.
- Для выполнения работ при простое производства работодателя.
- Если компания работодателя находится в процессе банкротства.
- Если компания работодателя вводит режим неполного рабочего дня с целью сохранить рабочие места при угрозе увольнения сотрудников.



Как выбрать надежную аутстаффинговую компанию?

Чтобы оградить Ваш бизнес и своих работников от рисков, необходимо обращаться в надежное агентство занятости.

ВНИМАНИЕ!

- Аутстаффинговая компания в обязательном порядке должна быть аккредитована в установленном законом порядке как кадровое агентство, оказывающее услуги аутстаффинга и иметь разрешение на осуществление такого рода деятельности.
- Аккредитованность компании можно проверить на сайте Федеральной службы по труду и занятости <http://www.rostrud.ru/opendata/7712345678-chaz/table.html>. Если в реестре такой компании вы не нашли — значит её деятельность в данной отрасли незаконна.
- Компания должна быть зарегистрирована в России.
- Законность предоставляемых услуг аутстаффинга также можно проверить по ОКВЭД. Компании должен быть присвоен код 74.50.01.
- Надёжный партнер всегда ведёт кадровое делопроизводство относительно каждого сотрудника, выведенного к нему в штат, и платит налоги с заработной платы.
- И, конечно, перед заключением договора аутстаффинга, надо его внимательно изучить. Надёжный аутстаффер всегда такой договор предоставит.
- Отзывы о деятельности компании, предоставляющей такие услуги можно изучить в интернете.

Для прохождения аккредитации компания должна отвечать строгим требованиям к уставному капиталу, финансовой деятельности, к образованию и опыту генерального директора и так далее. Соответствие этим требованиям тщательно проверяется Федеральной службой труда и занятости. И если аккредитация получена, то в надежности компании можно не сомневаться.

Выбирайте Частное Агентство Занятости «Работа+» (ЧАЗ «Работа+») как надежную легальную компанию, добросовестно работающую на рынке кадрового и миграционного консалтинга с 1998 года.

