

Предоставление персонала vs аутсорсинг

Как сократить расходы на оплату труда в кризис

1 При каких условиях можно заключать договор о предоставлении персонала

2 Кто создает безопасные условия труда для временно направленных к заказчику работников

3 Какие риски есть у заказчика, который передает определенный бизнес-процесс на аутсорсинг



Нато Троценко,
менеджер по связям с общественностью и государственными органами OPEN Group



До коронакризиса более 60 процентов всех постоянных расходов компаний было связано с оплатой труда и формированием комфортного офисного пространства. Теперь затраты на персонал приходится сокращать. Эффективное решение проблемы — передача части функций сторонней организации. С этой целью можно заключить договор о предоставлении персонала или же передать на аутсорсинг определенный бизнес-процесс. О преимуществах каждого из способов оптимизации расходов на персонал и рисках, которые возникают у заказчика, рассказали в статье.

ВРЕМЕННОЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

В чем заключается временное предоставление персонала

При временном предоставлении персонала частное агентство занятости направляет своих работников к заказчику на определенный срок. Заказчик организует и контролирует работу персонала, поставщик услуг выплачивает работникам зарплату.

В некоторых случаях заключать договор о предоставлении персонала можно не с частным агентством занятости, а с иным юрлицом. В такой ситуации направляющая и принимающая стороны должны быть аффилированы или связа-

На заметку: заказчиком по договору о предоставлении персонала может быть в том числе физлицо, у которого нет статуса ИП. В этом случае заказчик вправе использовать временный персонал только в целях личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства.

ны акционерным соглашением (подп. 2 п. 3 ст. 18.1 Закона от 19.04.1991 № 1032-1, далее — Закон № 1032-1).

Чтобы законно использовать труд работников, направленных по договору о предоставлении персонала, надо соблюсти три условия.

❶ Привлечение персонала должно быть обусловлено временным расширением производства или объема услуг либо необходимостью заменить отсутствующего работника, за которым сохраняется должность. В первом случае срок привлечения персонала — не более девяти месяцев, во втором — до выхода основного сотрудника на работу.

Некоторые категории работников агентство занятости вправе временно направлять к заказчику также в случаях, указанных в ст. 59 ТК. К таким работникам относят студентов-очников, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, лиц, освобожденных из мест лишения свободы.

❷ Работники должны быть согласны работать у конкретного заказчика в качестве временно направленного персонала. Чтобы выполнить это условие, агентство занятости должно заключать допсоглашение к трудовым договорам с работниками всякий раз, когда направляет их к заказчику. В допсоглашении нужно указывать сведения о принимающей стороне, дате, месте заключения и сроке действия договора о предоставлении персонала. Также в допсоглашение можно включать иные условия, которые предусмотрены договором о предоставлении персонала.

❸ У частного агентства занятости должна быть аккредитация на право осуществлять деятельность по предоставлению персонала. Наличие такой аккредитации можно проверить на сайте «Работа в России».

Заключать договор о предоставлении персонала с компанией, у которой нет аккредитации или вообще отсутствует статус агентства занятости, опасно. В случае трудового спора суд придет к выводу, что заказчик заключил договор о предоставлении персонала с неуполномоченным юрлицом, чтобы ограничить свою ответственность перед работником. Следовательно, заказчик допустил злоупотребление правом и несет ответственность за нарушение прав сотрудника (апелляционное определение Белгородского областного суда от 27.11.2018 по делу № 33-6350/2018).

Преимущества договора о временном предоставлении персонала для заказчика

Сервис по привлечению персонала используют, как правило, в периоды сезонных производственных пиков, для замены работника, который ушел в декретный отпуск, или если нужно запустить новый проект, успех которого сложно спрогнозировать.

Пример из практики OPEN Group

Одному из наших клиентов нужна была команда для реализации нового проекта. Окажется ли он успешным, было непонятно. В этой ситуации клиенту было выгоднее заключить с нами договор о предоставле-

Обратите внимание: если надо привлечь персонал в связи с временным расширением производства и количество таких специалистов превысит 10 процентов от среднесписочной численности работников заказчика, запросите мотивированное мнение первичной профсоюзной организации. Соответствующий порядок закреплен в ст. 372 ТК.

нии персонала, чем нанимать работников в штат. Ведь в последнем случае у компании могло бы уйти несколько месяцев на внесение изменений в штатное расписание и согласование бюджета.

Команду проекта мы оформили как своих работников и подключили их к нашему сервису «OPEN-Чеки». Работникам не надо было тратить время на сбор и хранение кассовых чеков, формирование маршрутных листов и авансовых отчетов. С помощью специального приложения работники сканировали штрихкоды чеков, те проходили проверку на достоверность в ФНС и загружались в программу 1С. В итоге наш клиент оперативно запустил новый проект, а команда была обеспечена удобным сервисом, которым не обладает заказчик.

Обратите внимание, что использование временного персонала позволяет заказчику снизить численность штатных сотрудников.

Распределение обязанностей по соблюдению прав персонала

Заказчик обязан использовать персонал только по тем трудовым функциям, которые прописаны в трудовых договорах с такими работниками. Выполнение этого правила должно контролировать агентство занятости.

Заказчик должен обеспечить для временного персонала безопасные условия труда, в том числе проводить инструктажи и выполнять иные требования по охране труда (п. 11

ст. 18.1 Закона № 1032-1). Если с временно направленным работником произошел несчастный случай, заказчик должен создать комиссию, которая будет расследовать происшествие. В состав этой комиссии нужно включить представителя агентства занятости (ст. 341.4 ТК).

Стороны по взаимной договоренности определяют, кто выдает временно направленному работнику инструменты и оборудование для работы, а также обеспечивает его бытовые нужды, связанные с исполнением трудовых обязанностей. Если соответствующую обязанность несет, например, заказчик, такое условие включают в договор о предоставлении персонала.

Агентство занятости, как работодатель, должно платить зарплату своим работникам, направленным по договору о предоставлении персонала. Условия оплаты труда временного персонала должны быть не хуже, чем условия оплаты труда штатных работников заказчика, если они выполняют такие же трудовые функции и имеют такую же квалификацию (ч. 2 ст. 341.1 ТК).

Риски заказчика при заключении договора о временном предоставлении персонала

При выборе агентства занятости важно понимать, как формируется стоимость его услуг. Обычно ее рассчитывают за предоставление одного работника либо в процентах от фонда оплаты труда в месяц. Размер платы за услугу должен включать в том числе рыночный уро-

Случаи, когда направлять работников по договору о предоставлении персонала нельзя

- 1 Для замены работников заказчика, которые участвуют в забастовке, находятся в простое или приостановили работу в связи с задержкой выплаты зарплаты на срок более 15 дней.
- 2 Если заказчик проходит процедуру банкротства или ввел режим неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест из-за угрозы массовых увольнений.
- 3 Для работы на производственных объектах, которые отнесены к I или II классу опасности, а также если по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте отнесены к вредным 3-й или 4-й степени либо к опасным.
- 4 Если наличие работников нужно для получения заказчиком лицензии или иного специального права.
- 5 Для выполнения работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного плавания.
- 6 Иные ситуации, когда возможность направить работников по договору о предоставлении персонала ограничена законом.

вень зарплаты временно направленных работников и страховые взносы.

Если стоимость услуг агентства занятости занижена, сотрудничать с таким контрагентом небезопасно. По обязательствам агентства занятости, вытекающим из трудовых отношений с работниками, заказчик несет субсидиарную ответственность. Такая ответственность может наступить, если работодатель, например, не выплатит своим работникам вовремя зарплату, отпускные, не произведет окончательный расчет при увольнении (ст. 341.5 ТК).

АУТСОРСИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

В чем заключается аутсорсинг бизнес-процессов

Аутсорсинг — инструмент менеджмента, который представляет собой передачу подрядной организации второстепенных бизнес-процессов. При аутсорсинге сервисная компания отвечает за качественное осуществление отдельного бизнес-процесса, поэтому она самостоятельно:

- подбирает работников;
- оформляет трудовые отношения;
- обучает персонал при необходимости;
- обеспечивает безопасные условия труда;
- предоставляет инструменты, оборудование и иные средства, необходимые для работы;
- ведет учет рабочего времени;
- выплачивает работникам зарплату;
- управляет рабочим процессом;
- контролирует качество и сроки выполнения поставленных заказчиком задач.

При аутсорсинге бизнес-процессов заказчику не нужно контролировать процесс выполнения промежуточных задач или беспокоиться о соблюдении трудовых прав работников.

Преимущества аутсорсинга для заказчика услуги

Снижение расходов на персонал и судебных издержек. Стоимость услуги аутсорсинга ниже, чем оплата труда штатных специалистов, поэтому заказчик может сэкономить.

Кроме того, в случае трудового спора заказчик не несет рисков, так как не является



**Ирина
Осицкая,**
руководитель
отдела Business
Support OPEN
Group

КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА

Когда лучше воспользоваться сервисом временного предоставления персонала, а когда — аутсорсингом

Заклучайте договор временного предоставления персонала, если хотите лично ставить задачи и контролировать работу. Аутсорсинг бизнес-процесса подойдет, когда надо высвободить управленческий ресурс.

Когда личные и профессиональные качества привлекаемого сотрудника имеют ключевое значение и важно управлять им напрямую, заключайте договор о временном предоставлении персонала. Агентство занятости направит к вам специалистов нужного профиля. Если же есть необходимость высвободить управленческий ресурс и сфокусироваться на развитии основного продукта, который приносит прибыль, передавайте бизнес-процесс на аутсорсинг.

Рекомендую компаниям, которые хотят более эффективно управлять рисками в ситуации экономической неопределенности, оценить штатное расписание. Если там есть должности, которые не являются ключевыми для бизнеса, но специалисты, их занимающие, выполняют рутинную и постоянную работу, подумайте о передаче соответствующих задач аутсорсинговой компании.

работодателем для тех работников, которые выполняют переданные на аутсорсинг функции. Также заказчик не несет субсидиарной ответственности по обязательствам сервисной компании перед своими работниками.

Быстрая и качественная реализация бизнес-процессов. У аутсорсинговой компании есть сформированная команда из групп рекрутеров, кадровиков, бухгалтеров и при необходимости региональных представителей. В итоге сервисная компания может оперативно нанять для реализации проекта тысячи работников.

Также аутсорсинговые компании используют специальное программное обеспечение для автоматизации бизнес-процессов и повышения эффективности работы персонала. Заказчику использовать такие программные средства затруднительно. Ведь на них придется потратить дополнительные деньги.

Кроме того, у заказчика есть возможность в рамках одного контракта с аутсорсинговой компанией заказать недорогие дополнитель-

ные услуги. Например, в дополнение к выкладке товара в залах провести промоакцию в торговых точках.

Пример из практики OPEN Group

С 2016 года заемный труд в РФ запрещен, хотя до этого многие компании вывели за штат часть персонала, сохраняя при этом управленческие функции. Когда стало понятно, что аутстаффинг вскоре перестанет быть легитимным, одна крупная компания решила попробовать передать бизнес-процесс по выкладке товара в розничных сетях на аутсорсинг. Мы выиграли тендер на реализацию пилотного проекта в одном из городов. Проект продолжался четыре месяца. В это время мы выполняли функции по подбору линейного персонала, его обучению, контролю, кадровому и бухгалтерскому обслуживанию с обеспечением требуемого клиентом уровня KPI. При аутстаффинге менеджерам заказчика при-



Юлия Шахмина,
управляющий
партнер OPEN
Group

КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА

Аутсорсинг выгоден для работников

Аутсорсинговая компания может предоставить работникам более гибкие условия занятости, чем обычный работодатель. Это позволяет оптимизировать затраты на персонал и обеспечить лояльность работников.

В зависимости от специфики работы и компетенций самих работников аутсорсинговая компания может предоставить сотрудникам условия занятости, которые будут удобны именно для них. Например, неполный рабочий день, гибкий график, временный или постоянный характер работы. Такая гибкость и умение работать с различными категориями персонала позволяют аутсорсинговой компании, с одной стороны, удовлетворять потребности работников, а с другой — обеспечивать бизнес необходимой рабочей силой. В итоге затраты на персонал снижаются, но уровень удовлетворенности работников и их лояльности как к работодателю, так и к заказчику остается высоким.

ходилось решать многие непрофильные для них задачи, связанные с организацией работы линейного персонала. Передача на аутсорсинг бизнес-функции позволила сделать работу линейных сотрудников более эффективной. В итоге заказчик решил перейти на аутсорсинг на постоянной основе. Мы успешно сотрудничаем до сих пор.

Оперативное изменение объема заказываемых услуг. В деятельности многих компаний есть сезонные пики и спады в количестве работы. При передаче части функций на аутсорсинг заказчик может оплачивать только тот объем работ, который нужно выполнить в текущей ситуации. При этом быстрый подбор персонала при увеличении объема работ и увольнение работников при его уменьшении — задачи аутсорсинговой компании.

Риски для заказчика услуги при заключении договора аутсорсинга бизнес-процессов

Недостаточная проработка договора аутсорсинга бизнес-процессов. Заказчик и сервисная компания не всегда прописывают все

детали проекта на этапе заключения договора. В итоге большой объем требований к оказанию услуги стороны вынуждены согласовывать, когда сотрудничество уже началось. В такой ситуации мнения заказчика и исполнителя могут не совпасть. Чтобы избежать споров, фиксируйте все новые договоренности письменно. Если понимаете, что договор реализовать не получится, лучше отказаться от сотрудничества сразу, чем потом несколько месяцев участвовать в судебных разбирательствах.

Заключение договора с недобросовестной сервисной компанией. В стоимость услуг сервисной компании включается не только зарплата работников, которые выполняют переданные на аутсорсинг функции, но и оплата труда менеджмента и маржинальная прибыль. Поэтому стоимость таких услуг не может быть слишком низкой.

Если аутсорсинговая компания не вносит обязательные платежи или заключает с работниками гражданско-правовые договоры вместо трудовых, ФНС и ГИТ могут проверить и заказчика. Чтобы избежать дополнительного внимания со стороны контролирующих органов, выбирайте надежного партнера, который соблюдает закон. ●