

Экономические науки

УДК 331.1
DOI: 10.21209/2227-9245-2020-26-4-69-73

ПРИМЕНЕНИЕ АУТСОРСИНГОВЫХ КОНТРАКТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

APPLICATION OF OUTSOURCING CONTRACTS IN PERSONNEL MANAGEMENT

В. И. Буньковский, Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск
bunker59@mail.ru

V. Bunkovsky, Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk



В России опыт работы по оказанию услуг аутсорсинга недостаточно изучен. В нашей стране аутсорсинг как отдельный правовой институт не регламентируется законодательством. Для оформления аутсорсинговых услуг используются гражданско-правовые договоры по возмездному оказанию услуг.

Рассмотрена передача функций HR-менеджмента, т. е. осуществление действий, которые не имеют материального результата, эффект от их использования будет проявляться в процессе совершения.

В договоре аутсорсинга обязательно присутствовать: перечень предъявляемых требований к исполнителю, график отчетов о проделанной работе, описание штрафных санкций и возмещение ущерба за ненадлежащее выполнение работ и срыва сроков их выполнения, а также соглашение о конфиденциальности предоставляемых данных заказчика.

С 1 января 2016 г. выпущены положения новой гл. 53.1 ТК РФ. Речь идет о запрете заемного труда, т. е. «аутстаффинга». В переводе с английского данный термин означает «выведение персонала за пределы штата». Вместо этого законодательством РФ введен новый вид деятельности, позволяющий совершать действия по предоставлению труда работникам.

В связи с новшествами круг лиц, которым разрешено предоставлять труд работникам, будет весьма ограничен. Закон также запрещает арендовать персонал у компаний, использующих льготный режим налогообложения.

Для правильного заключения аутсорсингового договора о возмездном предоставлении услуг следует руководствоваться положениями гл. 39 ГК РФ, в частности, учитывать, что договор обязательно должен быть консенсуальным, т. е. заключенным с момента согласования существенных условий, двусторонним и возмездным.

Ключевые слова: управление персоналом; контракт; договор; аутсорсинг; аутстаффинг; аутстаффер; оказание услуг; законодательство РФ; заемный труд; аренда персонала

In Russia at the present time experience in the provision of outsourcing services is still not well understood. In the Russian Federation, outsourcing as a separate legal institution is not regulated by law. For registration of outsourcing services, civil contracts for paid provision of services are used.

In this paper, the author is talking about the transfer of HR management functions, that is, the implementation of actions that do not have a material result, and the effect of their use will be manifested in the process of their implementation.

The outsourcing contract must contain: a list of requirements to the contractor, a schedule of reports on the work done, a description of penalties and compensation for improper performance of works and delays in their execution, as well as an agreement on the confidentiality of the customer's data.

Since January 1, 2016, the provisions of the new Chapter 53.1 of the labour code of the Russian Federation have been issued. This term is translated from English as "moving staff out of the state". Instead, the legislation of the Russian Federation introduced a new type of activity that allows you to perform actions to provide labor to employees.

In connection with these innovations, the number of people who will be allowed to provide labour to employees will be very limited. The law also prohibits renting staff from companies that use preferential tax treatment.

For the correct conclusion of an outsourcing agreement on paid provision of services, one should follow the provisions of Chapter 39 of the civil code of the Russian Federation, in particular, take into account that the agreement must be consensual, i.e. concluded from the moment of agreeing on essential conditions, bilateral and paid

Key words: personnel management; contract; contract; outsourcing; outstaffing; outstaffing; provision of services; legislation of the Russian Federation; borrowed labour; staff rental

Введение. На современном этапе развития в нашей стране услуги аутсорсинга недостаточно изучены. Аутсорсингом называется услуга по предоставлению персонала компании-заказчику в определенной сфере квалифицированной деятельности для выполнения каких-либо задач, которые не являются профильными для компании-заказчика.

В Российской Федерации аутсорсинг как отдельный правовой институт не регламентируется законодательством. В этой связи для оформления аутсорсинговых услуг используются гражданско-правовые договоры по возмездному оказанию услуг.

Компания-заказчик может столкнуться с рядом трудностей, так как заключение договора аутсорсинга требует проработки всех правовых аспектов для получения максимально эффективной работы.

В договоре аутсорсинга обязательно должны присутствовать: перечень предъявляемых требований к исполнителю, график отчетов о проделанной работе, описание штрафных санкций и возмещение ущерба за ненадлежащее исполнение работ и срыва сроков их выполнения, а также соглашение о конфиденциальности предоставляемых данных заказчика.

Материалы и методы исследования. Отношения по аутсорсингу необходимо оформлять исходя из их фактического содержания. В данной работе речь идет о передаче функций HR-менеджмента, т. е. об осуществлении действий, которые не имеют материального результата, а эффект от их использования будет проявляться в процессе их совершения.

Как сказано в ст. 779 гл. 39 ГК РФ, исполнитель обязан по договору возмездного оказания услуг оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность) по заданию заказчика, заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Однако в 2016 г. осуществлен ряд изменений в законодательстве РФ, что увеличило и без того существенные трудности в оформлении договоров аутсорсинга управления персоналом. С 1 января 2016 г. в ТК РФ введена новая глава 53.1, где речь идет о запрете заемного труда, т. е. так называемого «аутстаффинга». В переводе с английского данный термин означает «выведение персонала за пределы штата».

На рис. 1 представлена схема взаимодействия работника и работодателя при аутстаффинге.

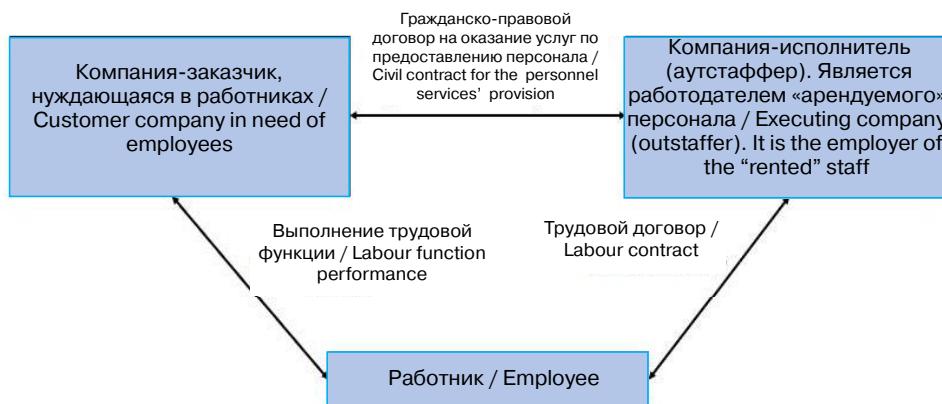


Рис. 1. Схема взаимодействия аутстаффинга / Fig. 1. Outstaffing interaction scheme

Организация-исполнитель (аутстаффер) заключает с сотрудниками трудовые договоры, ведет кадровый учет, выплачивает различные пособия и заработную плату. При этом работники трудятся в другой компании, с которой фактически не связаны гражданско-правовыми и трудовыми отношениями.

Гражданский кодекс РФ прямо не оговаривает заключение подобных договоров, однако и не запрещает их. В этой связи появляются риски, связанные с тем, что договор может быть аннулирован, так как не соответствует законодательству. Столь «туманная» трактовка влечет за собой совершение ошибок при составлении договоров аутсорсинга.

Особое значение при составлении договора аутсорсинга играет его предмет. Чтобы избежать проблем с излишними расходами и признания договора недействительным,

необходимо указывать, что предметом договора является не аренда персонала, а «возмездное оказание услуг силами сотрудников организации-исполнителя (аутсорсера)».

Результаты исследования и их обсуждение. Установив запрет на «аутстаффинг», законодательством РФ введен новый вид деятельности, позволяющий совершать предоставление труда работников.

В Законе № 1032-1 «О занятости населения РФ» появилась ст. 18.1, перечисляющая определенные условия, при которых возможно осуществление данного вида деятельности. В связи с новшествами круг лиц, которым разрешено предоставлять труд работникам, будет весьма ограничен, что отражено на рис. 2. Закон также запрещает арендовать персонал у компаний, использующих льготный режим налогообложения.



Рис. 2. Лица, способные осуществлять деятельность по предоставлению труда работникам /
Fig. 2. Persons who are able to carry out activities to provide labour to employees

Однако у данных поправок есть и положительная сторона. Если раньше агентство по предоставлению временного персонала несло ответственность только за переданных заказчику сотрудников, то теперь оно отвечает и за результаты работы этих сотрудников. Следовательно, качество предоставляемых услуг будет контролироваться и повышаться.

При такой схеме взаимодействия договор будет называться «Договор о предоставлении труда работникам».

У частного агентства занятости уставный капитал должен составлять не менее 1 млн р., должны отсутствовать задолженности по налогам и сборам. Частные агентства занятости не вправе применять упрощенную систему налогообложения. При наличии у частного агентства занятости задолженно-

сти по заработной плате перед сотрудником, которую он не в состоянии погасить, оплата труда может быть перенесена на заказчика данных работ.

Помимо частных агентств занятости предусмотрены и другие организации, которым позволено осуществлять данный вид деятельности в строго определенных случаях. Такие организации могут оказывать услуги по предоставлению труда работников для аффилированных организаций или организаций, которые являются частью акционерного общества направляющей стороны.

Таким образом, законодательство существенно сузило круг компаний, которые вправе осуществлять данную деятельность.

Заключение. Следует отметить, что во избежание возможных проблем при состав-

лении договоров по предоставлению труда персонала и административной ответственности, необходимо заключить аутсорсинговый договор, в формулировке которого будет говориться о возмездном оказании услуг, а не об аренде персонала.

Для правильного заключения аутсорсингового договора о возмездном предоставлении услуг следует руководствоваться положениями гл. 39 ГК РФ, в частности, учитывать, что договор должен быть консенсуальным, т. е. заключенным с момента согласования существенных условий, двусторонним и возмездным.

Сторонами договора могут быть коммерческие и некоммерческие организации, индивидуальные предприниматели. Особых требований к составлению договора возмездного оказания услуг (в нашем случае договора аутсорсинга) ГК РФ не предусматривает, т. е. договор может быть составлен в письменной форме.

Чтобы соответствовать назначению гражданско-правового договора возмезд-

ного оказания услуг, необходимо тщательно прописать сроки действия договора, условия предоставления услуг, порядок и их оплату, обязанности и права сторон.

Все налоговые аспекты, которые применяются к договору возмездного оказания услуг, также используются и в аутсорсинговых договорах.

Аутсорсинговые контракты для России до конца не изучены, ежегодно тысячи компаний ведут судебные тяжбы, возникшие в результате неверно понятой трактовки законов при составлении договоров.

У предпринимателей появляются вопросы к аутсорсинговым контрактам, так как существует ряд тонкостей и нюансов. Однако аутсорсинговые контракты предназначены не усугублять проблемы компаний, а облегчить ведение бизнеса и позволить предприятиям освободиться от рутины и направить все силы на совершенствование производства и расширение границ своей деятельности.

Список литературы

1. Беленченкова Т. В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. 2016. № 19. С. 439–441.
2. Витко В. С., Цатурян Е. А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012. 125 с.
3. Грунистая О. С. Кадровый аутсорсинг как новая технология в управлении персоналом // Science Time. 2014. № 7. С. 82–86.
4. Ещенко И. А. Договор аутсорсинга в гражданском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 2009. 21 с.
5. Ковалев А. В. Теоретические основы аутсорсинга // Экономический вестник Донбасса. 2013. Т. 34, № 4. С. 146–149.
6. Руднева Н. В., Савицкий С. К., Хабибулин Э. М. Новая концепция управления персоналом организаций. Ульяновск: Зебра, 2016. 121 с.
7. Скопина И. В., Рогачев А. Ф. Агаев А. А., Бакланова Ю. О. Консалтинг и аутсорсинг, как факторы успешного развития конкурентного бизнеса // Управление экономическими системами. 2005. № 2. С. 2–5.
8. Супряга Ж. Аутстаффинг: как готовиться к изменениям с 2016 года // Управление персоналом. 2015. № 9. С. 39–50.
9. Чернявая А. Л., Сеник О. Ф. Актуальность и проект создания аутсорсинга в Республике Крым // Молодой ученый. 2017. № 4. С. 554–558.
10. Hook L. Strategic outsourcing for competitive advantage. Rockford: Kairos Group, 2011.

References

1. Belenchenkova T. V. Molodoy uchenyy (Young scientist), 2016, no. 19, pp. 439–441.
2. Vitko V. S., Tsaturyan E. A. Yuridicheskaya priroda dogovorov autsorsinga i autstaffinga (Legal nature of outsourcing and outstaffing contracts). Moscow: Statute, 2012. 125 p.
3. Gruny O. S. Science Time (Science Time), 2014, no. 7, pp. 82–86.
4. Yeshenko I. A. Dogovor autsorsinga v grazhdanskom prave: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.03 (The outsourcing contract in civil law: abstract dis. ... cand. legal sciences: 12.00.03). Moscow, 2009. 21 p.

5. Kovalev A. V. *Ekonomicheskiy vestnik Donbassa* (Economic Bulletin of Donbass), 2013, vol. 34, no. 4, pp. 146–149.
6. Rudneva N. V., Savitsky S. K., Khabibulin E. M. *Novaya kontseptsiya upravleniya personalom organizatsii* (A new concept of organization personnel management). Ulyanovsk: Zebra, 2016. 121 p.
7. Skopina I. V., Rogachev A. F. Agaev A. A., Baklanova Yu. O. *Upravleniye ekonomiceskimi sistemami* (Management of economic systems), 2005, no. 2, pp. 2–5.
8. Supriaga J. *Upravleniye personalom* (Human Resources), 2015, no. 9, pp. 39–50.
9. Chernyaya A. L., Senik O. F. *Molodoy uchenyy* (Young scientist), 2017, no. 4, pp. 554–558.
10. Hook L. *Strategic outsourcing for competitive advantage* (Strategic outsourcing for competitive advantage). Rockford: Kairos Group, 2011.

Коротко об авторе**Briefly about the author**

Буньковский Владимир Иосифович, д-р экон. наук, профессор, Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, Россия. Область научных интересов: разработка методологических и методических подходов к решению проблем в области экономики, организации управления, формирования механизмов инновационного развития предприятий (организаций)
bunker59@mail.ru

Vladimir Bunkovsky, doctor of economic sciences, professor, Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, Russia. Sphere of scientific interests: development of methodological and methodical approaches to solving problems in the field of economics, management organization, formation of innovative development mechanisms for enterprises (organizations)

Образец цитирования

Буньковский В. И. Применение аутсорсинговых контрактов в управлении персоналом // Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 26, № 4. С. 69–73. DOI: 10.21209/2227-9245-2020-26-4-69-73.

Bunkovsky V. Application of outsourcing contracts in personnel management // Transbaikal State University Journal, 2020, vol. 26, no. 4, pp. 69–73. DOI: 10.21209/2227-9245-2020-26-4-69-73.

Статья поступила в редакцию: 27.02.2020 г.
Статья принята к публикации: 28.03.2020 г.