

УДК 338.1

АУТСТАФФИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ НАЛОГОВОЙ НАГРУЗКИ КОМПАНИИ

Каримова Т.А.¹

¹ВФ РЭУ им. Г.В. Плеханова -Воронежский филиал Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Воронеж, e-mail: julia_vrn@inbox.ru

В данной статье определены направления снижения налоговой нагрузки по расчетам с персоналом по оплате труда в условиях использования аутстаффинга, позволяющие путем увеличения расходной части, показываемой в бухгалтерском балансе компании уменьшить налог на прибыль; значительно снизить затраты на обслуживание штатных сотрудников в бухгалтерии, путем снижения их количества и как следствие расширить социальный пакет для своих сотрудников без привлечения дополнительных фактических затрат.

Напомним, что аутстаффинг, — это выведение персонала за штат компании. При аутстаффинге персонал заключает трудовые договоры не с компанией, являющейся фактическим работодателем, а с компанией посредником, или аутстаффером.

Аутстаффер берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнения трудового законодательства (прием на работу, увольнение и т. д.). В то же время работу персонал выполняет непосредственно для компании, являющейся фактическим заказчиком.

Договорные отношения между аутстаффером и компанией — фактическим работодателем оформляются через договор о предоставлении персонала.

Основная цель аутстаффинговой услуги — это решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижением рисков, связанных с решением трудовых споров.

Ключевые слова: аутстаффинг, инновации, налоговая нагрузка, прибыль.

OUTSTAFFING AS A TOOL TO REDUCE THE COMPANY'S TAX BURDEN

Каримова Т.А. ¹

¹VF REU them. G. V. Plekhanova-Voronezh branch of the Russian University of Economics. G. V. Plekhanov, Russia, Voronezh, e-mail: julia_vrn@inbox.ru

This article defines the ways to reduce the tax burden on settlements with staff on remuneration in the conditions of using outstaffing, allowing by increasing the expenditure part shown in the company's balance sheet to reduce income tax; significantly reduce the cost of servicing full-time employees in the accounting Department, by reducing their number and as a result to expand the social package for their employees without attracting additional actual costs.

Recall that outstaffing is the removal of personnel from the company's staff. When outstaffing, the staff enters into employment contracts not with the company that is the actual employer, but with the intermediary company or outstaffer.

The outstaffer takes over the functions of paying wages, paying taxes, and enforcing labor laws (hiring, firing, etc.). At the same time, the staff performs the work directly for the company that is the actual customer.

The contractual relationship between the outstaffer and the company-the actual employer is made through a contract for the provision of personnel.

The main purpose outstaffing services — a solution to the issues related to optimization of staffing and operating budget, and reduce risks associated with labour disputes.

Keywords: outstaffing, innovation, tax burden, profit.

Введение

Модель работы с компанией, предоставляющей услуги аутстаффинга, обычно довольно проста. После заключения договора на эти услуги, обязательным приложением к которому являются списки выводимых сотрудников с их личными данными, описанием функций,

ответственности и компенсаций, сотрудники оформляются у провайдера. С каждым из них он заключает отдельный трудовой договор. Далее провайдер отправляет этих сотрудников в компанию-заказчик для непосредственного выполнения производственных функций. В ходе работы все текущие документы, справки и т. п. выведенные за штат сотрудники передают непосредственно провайдеру. Соответственно, тот ежемесячно выплачивает заработную плату каждому сотруднику, а также все премии, бонусы и доплаты, определенные компанией-заказчиком [5, с. 143]. Кроме того, провайдер ежемесячно отчисляет установленные налоги с фонда заработной платы, выплаты в пенсионный фонд и другие выплаты, определенные российским законодательством.

Методы и методология

Официально услуги по предоставлению персонала упоминаются в ст. 264 Налогового кодекса РФ. Отметим краткую классификацию видов аутстаффинговых услуг [2, с. 24].

По данным исследований, на данный момент на рынке России наблюдается следующая тенденция, которую можно условно подразделить по специализации компаний, оказывающих аутстаффинговые услуги.

1. Кадрово-аутстаффинговые услуги, включающие в себя подбор и сопровождение персонала.
2. Бухгалтерско-аутстаффинговые услуги, включающие внешнее ведение бухгалтерского учета, аудит и выведение персонала за штат.
3. Консалтингово-аутстаффинговые услуги, включающие в себя обучающее и консультационное сопровождение компаний, а также аутсорсинг части бизнес-процессов компании-заказчика.
4. Юридически-аутстаффинговые услуги, включающие в себя юридическое сопровождение деятельности компаний и сопровождение персонала.
5. Собственно аутстаффинговые услуги.

Связано данное распределение прежде всего со стремлением компаний, оказывающих услуги в области обслуживания работы, расширить линейку предоставляемых услуг таким образом, чтобы новые направления работы стыковались с уже существующими основными направлениями деятельности компаний.

Результаты

Отметим суть экономической привлекательности аутстаффинговой услуги. При составлении экономической модели деятельности компании составляются в том числе и графики работы сотрудников с расчетом стоимости каждого человеко-часа, в затратную часть которого включается стоимость затрат на оборудование, расходные материалы, аренда помещения,

стоимость работы обслуживающего персонала, различные налоги и т. п.

Таким образом, уменьшение затрат на обслуживание персонала ведет к уменьшению стоимости каждого человеко-часа работы сотрудников компании, что приводит к уменьшению стоимости выпускаемой продукции и, как следствие, к увеличению фактической прибыли [4, с. 106].

Ниже приведен список действий, которые могут оптимизировать расходную деятельность компании.

1. Увеличение расходов, показываемых в бухгалтерском балансе с целью уменьшения налога на прибыль.
2. Уменьшение затрат на обслуживание штатных сотрудников в бухгалтерии и отделе по персоналу (канцелярия, бумага, расходные материалы, ПК, программное обеспечение, оборудование и т. п.).
3. Снижение количества штатных сотрудников в бухгалтерии и отделе персонала компании в среднем на 1,5–2 штатных единицы, в худшем случае на 4–5 штатных единиц в зависимости от временных и количественных показателей технологической цепочки выполнения работы.
4. Уменьшение простоя у сотрудников вышеперечисленных отделов в ситуации, когда при увеличении штатной численности сотрудников других отделов бухгалтерия и отдел по персоналу перестают справляться со своей работой и вынуждены брать дополнительных работников, которые будут загружены работой на 50 %.
5. Возможность избежать перераспределения штатных функций у обслуживающего работу компании персонала при резком увеличении количества работающих сотрудников на время реорганизации.
6. Возможность расширения социального пакета работников без фактических затрат со стороны компании-заказчика. Благодаря имеющемуся у аутстаффера ресурсу — многочисленным штатным работникам — компания способна обеспечивать своих сотрудников путевками за счет соцстраха, а также получать значительные скидки на иные услуги (льготное потребительское кредитование, страхование (медицинское и имущественное)).

Выводы

И в заключении добавим краткое описание моделей технологии и основных принципов расчета экономической эффективности выполнения аутстаффинговой услуги (основные принципы и подходы руководства конкурентов) [1, с. 106].

Первая модель. Ведение бухгалтерского учета и КДП выполняет один специалист (другие специалисты привлекаются в лучшем случае на подхвате и затраты на их зарплаты

обусловлены прежде всего другими направлениями деятельности компании). Окупаемость проекта рассчитывается из затрат на зарплату специалиста, аренду помещения, оборудование, поиск заказа. Каждый новый заказ рассчитывается исходя из условий «1 человек — 1 заказ». При описании данной модели учитывались все мнения сотрудников компании.

Вторая модель. Ведение бухгалтерского учета и КДП по аутстаффингу выполняют несколько специалистов, ведущих в том числе и бухгалтерский учет по другим направлениям. Аутстаффинг является побочным направлением деятельности и рассматривается как выгодное дополнение к затратной части компании на ведение бухгалтерского учета или дополнительная услуга, приносящая просто прибыль, без учета каких-либо затрат (бухгалтерия не загружена на 100 %); клиента «ведет» либо один из руководителей фирмы, либо специалист, выполняющий работы по другим направлениям деятельности (например, по подбору персонала).

Третья модель. Ведение бухгалтерского учета и КДП по аутстаффингу выполняется командой специально выделенных специалистов, не занимающихся никакой другой деятельностью [3, с. 179]. В разработке, как правило, находится несколько фирм, и расчет окупаемости строится не на одного заказчика, который должен предоставить определенное количество специалистов для окупаемости заказа, а на несколько предприятий с разным количеством сотрудников, выводимых за штат (от 1 до N). При данном подходе рассчитывается количество доходов не с одной компании, а с количества сотрудников, необходимых для обеспечения рентабельности направления. Остальные заказы рассматриваются как прибыль.

Четвертая модель. Смешанный подход, когда рентабельность услуги связывается с еще одним направлением деятельности. Расчет рентабельности проекта идет как сумма рентабельности N -направлений, например: услуга X — доход 100 рублей, аутстаффинг — доход –10 рублей; общая сумма: +90 рублей.

Из вышеперечисленных моделей наиболее привлекательными являются третья и четвертая, так как они позволяют более гибко подходить к требованиям рынка, учитывая прежде всего его потребности, а не только потребности компании — продавца услуги.

Список литературы

1. Дегтярев, Б.А. Состояние и перспективы развития аутсорсинга и аутстаффинга персонала в современной России / Б.А. Дегтярев // В книге: Гагаринские чтения - 2018 Сборник тезисов докладов XLIV Международной молодёжной научной конференции. - 2018. - С. 105-106.

2. Гладких, О.А., Аутсорсинг и аутстаффинг как инструменты повышения эффективности корпоративного налогового менеджмента РФ / О.А. Гладких, М.В. Каломбо // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. - 2017. - № 1-2 (64). - С. 23-28.
3. Кораблева, М.И. Аутстаффинг как новая технология управления человеческими ресурсами в Российских организациях / М.И. Кораблева // В сборнике: Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста Сборник научных трудов студентов, аспирантов и преподавателей Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. Москва. - 2018. - С. 175-184.
4. Мотин, К.В. Аутстаффинг как метод снижения расходов / К.В.Мотин // В сборнике: Научное сообщество студентов материалы V Междунар. науч.-практ. конференции. - 2015. - С. 105-107.
5. Стрыгина, М.А. Правовая природа договора аутстаффинга / М.А. Стрыгина // В сборнике: Кадровый форум Черноземья сборник статей XI кадрового форума Черноземья (седьмое международное заседание). Воронежский государственный университет; редкол.: И.Б. Дуракова, С.М. Талтын. Воронеж. - 2018. - С. 141-145.