

Лизинг персонала: за или против?



1 января 2016 г. вступит в силу Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который кардинально меняет основные принципы функционирования сложившейся системы деятельности кадровых агентств, описываемой привычными для всех терминами «аутсорсинг», «аутстаффинг» и собственно «лизинг» персонала, под которыми понимались различные формы использования заемного труда при отсутствии его законодательного определения. В соответствии с новым законом в Трудовом кодексе РФ вводится понятие «заемный труд» и появляется статья 56.1 о запрещении такого вида труда. В свою очередь разрешенным видом деятельности становится «предоставление труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

Новый закон также вносит изменения в законы РФ «О занятости населения в Российской Федерации», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», а также в Трудовой и Налоговый кодексы РФ.

Законом предусматривается, что с 1 января 2016 г. деятельность по предоставлению труда работников может осуществляться только частными агентствами занятости, при этом размер уставного капитала частного агентства по занятости должен быть не менее 1 млн. руб.; у компании не должно быть задолжен-

ности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы РФ; руководитель частного агентства должен иметь высшее образование, стаж работы в области трудоустройства не менее двух лет за последние три года и не иметь судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Между физическим лицом, ищущим работу, и агентством заключается трудовой договор, который должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовой договором трудовой функции в интересах, под управле-

нием и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателями по этому трудовому договору. В конкретную организацию работник направляется на основании дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

Что касается налогов, то согласно пункту 3 статьи 346.12 НК РФ, частные агентства занятости, осуществляющие деятельность по предоставлению труда работников, не могут применять в своей деятельности упрощенную систему налогообложения. Обязанность исчисления и уплаты налогов в трудовых правоотношениях возлагается на частное агентство занятости. То есть именно агентство исчисляет и уплачивает НДФЛ, страховые взносы во внебюджетные фонды.

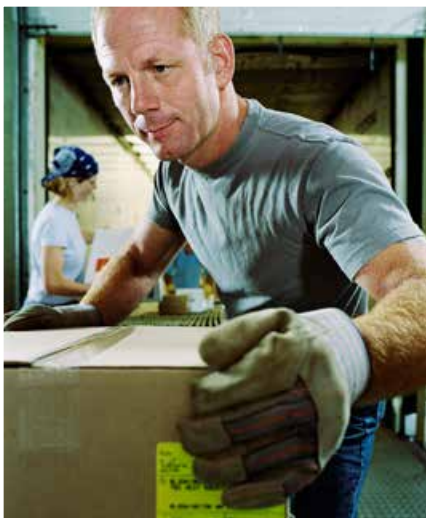
С формальной точки зрения новый закон, рассмотрев вопрос о «запрете заемного труда», закрепил на законодательном уровне правоотношения, которые на практике уже существовали, попутно установив новые правила регулирования этого вида экономических отношений.

Редакция журнала попросила специалистов в этой сфере прокомментировать возможное влияние вступления в силу нового закона на функционирование рынка заемного труда.

Нина Мулева
Территориальный директор Kelly Services



— В начале мая Президент РФ Владимир Путин подписал закон, в котором был закреплен запрет заемного труда (Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»). Данный закон вводит меры, препятствующие уклонению работо-



дателей от заключения трудовых договоров путем использования механизмов заемного труда или другими способами. Все эти злоупотребления объединены понятием «заемный труд» и законодательно запрещены. В то же время законодатель конкретизировал ситуации, в которых предоставление труда работников разрешено законом и востребовано как компаниями, например, в период пиков производства, так и самими ра-

ботниками, например, если они заинтересованы в кратковременной подработке.

Легализация возможности предоставления труда работников третьим лицам очень важна для всех участников рынка. Полноценная законодательная база поможет оградить рынок от недобросовестных организаций и соблюсти интересы всех участников процесса, особенно работников. А введенные критерии аккредитации агентств занятости помогут защитить права работников и навести порядок на кадровом рынке: здесь останутся только серьезные игроки, будут исключены ситуации, когда направление персонала используется с целью ухода от уплаты страховых взносов.

Что касается социальных гарантий, то работники, направленные на другое предприятие агентством занятости, профессионально занимающимся данным видом деятельности, уже сегодня имеют те же самые гарантии и компенсации, что и штатные сотрудники предприятия: ежегодно оплачиваемый отпуск, опла-

та переработок, надбавки за работу в ночные часы, компенсации за работу во вредных и опасных условиях, а при наступлении страхового случая — пособия по временной нетрудоспособности, компенсации при несчастных случаях, пособия по беременности и родам и по уходу за ребенком и т. д. В некоторых случаях таким работникам, наравне со штатными сотрудниками, даже оформляются программы добровольного медицинского страхования, компенсируются затраты на мобильную связь, автомобиль, GSM и прочее.

Закон № 116-ФЗ также закрепляет основания, при которых предприниматели могут воспользоваться предоставлением труда работников. Среди них — замещение временно отсутствующего штатного сотрудника, за которым сохраняется место работы, а также заведомо временное (до девяти месяцев) расширение производства или объема оказываемых услуг, что особенно актуально для большинства производств и складских комплексов. При этом срок предоставления труда



- ЛИЗИНГ
- АУТСТАФФИНГ
- АУТСОРСИНГ
- КЛИНИНГ
- ВТЛ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КЛИЕНТА

10 лет **ДИПИСИ.РФ**

8 800 2503713

DPCCENTRE.RU | ДИПИСИ.РФ



работника на период временного увеличения объема производства, на мой взгляд, нуждается в дальнейшем пересмотре. Если речь идет об открытии производств, запуске новых программ, введении крупных инженерных систем или внедрении сложного оборудования, то такого периода времени для этого может быть недостаточно. В этом случае работников, чей труд был предоставлен, придется отзывать и увольнять. К слову, в отдельных европейских странах (Франция, Испания, Нидерланды) бизнес может привлекать персонал на срок до полутора, двух или трех лет. С этой точки зрения закон ущемляет интересы как работников, так и работодателей.

Также в Законе № 116-ФЗ, к большому сожалению, не указана возможность предоставления труда обслуживающего персонала, чьи функции не являются профильными для принимающей организации. Речь идет о вспомогательных функциях, выполняемых такими категориями работников, как, например, секретари, уборщики, в некоторых случаях IT-специалисты, бухгалтеры и т. п. Так, если производственная компания при расширении производства решит воспользоваться положениями закона, она сможет привлечь со стороны агентств только персонал, имеющий непосредственное отношение к производству, а, к примеру, поваров для обеспечения этих сотрудников питанием — уже нет.

В целом же можно говорить о том, что Закон № 116-ФЗ оказался достаточно жестким по отношению к участникам рынка труда, но его принятие было необходимо для защиты их прав и интересов.

Наталья Щербакова
Директор
по продажам
кадрового
холдинга
АНКОР



— С принятием закона сделан первый и очень значительный шаг к введению законодательного

регулирования на рынке, который до сих пор не имел установленных правил поведения. С 1 января 2016 г. предоставлением персонала смогут заниматься только аккредитованные частные агентства занятости, к которым будут предъявляться весьма жесткие требования, в том числе наличие уставного капитала не менее 1 млн. руб., наличие у руководителя в течение последних трех лет стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости не менее двух лет, отсутствие судимости. Помимо этого оказывать услуги по предоставлению персонала смогут только частные агентства занятости, не применяющие схемы упрощенного налогообложения и не имеющие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей. Данные условия сделают невозможной деятельность недобросовестных поставщиков, не соблюдающих права работников.

Закон регламентирует случаи и порядок предоставления персонала, что снимает многие риски в правовом поле по данному вопросу. Вместе с тем количество случаев и срок предоставления персонала ограничены, что не соответствует потребностям бизнеса.

На сегодняшний день идут активные консультации представителей бизнеса, кадровой индустрии, профсоюзов с законодательными органами. Работа продолжается.

Михаил Плясов
«СТС Групп»,
Член НП
«Эксперты
Рынка
Труда»



— Федеральный закон № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г. дополняется статьей 56.1, которая закрепляет в Трудовом кодексе РФ положение о запрете заемного труда. На мой взгляд, это, пожалуй, основная и единственная задача данного закона.

Конечно, законом предусматриваются отдельные случаи, когда агентства занятости (их правила



аккредитации пока не утверждены уполномоченным органом государственной власти) вправе предоставить труд персонала иным юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям. Они немногочисленны и с учетом регламентации, указанной Федеральным законом, настолько экономически бессмысленны для принимающей стороны, что только подтверждают решение запретить заемный труд.

Александр Сеницын
«СТС Групп»,
Член НП
«Эксперты
Рынка
Труда»



— Поправки к Трудовому кодексу РФ, вносимые Федеральным законом № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г. и вступающие в силу с 1 января 2016 г., могут существенно сузить возможность осуществления деятельности в сфере аутсорсинга персонала тем компаниям, которые неподконтрольны государству напрямую либо неподконтрольны компаниям с государственным участием. Кроме того, требование к наличию у руководителя агентства занятости стажа в области трудоустройства или содействия занятости населения (не менее двух лет за последние три года) представляется немотивированным и расплывчатым.

СТ