

СЛАВУТАЕ. И., ст. преподаватель, г. Харьков, ХНУГХ им. А.Н. Бекетова
БОРЯКА. В., студентка, г. Харьков, ХНУГХ им. А.Н. Бекетова

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА НА КОММУНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Развитие экономики Украины стимулирует украинские предприятия применять различные технологии ведения, управления и организации производством, принятые в других странах. Одним из таких направлений является использование кадровой технологии аутстаффинга.

Аутстаффинг представляет собой перевод части работников из штата предприятия в штат специального кадрового агентства. При этом работники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет кадровое агентство.

Услуга аутстаффинга регламентируется такими законодательными актами: Налоговый кодекс Украины - пункт 14.1.183; Закон Украины «О занятости населения» - статьи 36, 37 и 39; Гражданский кодекс Украины - статьи 3 и 6. Есть также некоторые ограничения его использования, а именно: когда условия лицензионной деятельности требуют наличия штатных сотрудников с определёнными навыками (охранный и фармацевтический бизнес); строительный бизнес (письмо Министерства регионального развития и строительства Украины № 23-13/1052/0/6-11 от 08.02.2011 г.). На коммунальных предприятиях на условия аутстаффинга могут быть переведены слесари, контролеры приборов учета и др.

Аутстаффинг позволяет предприятию сократить денежные расходы и затраты времени при работе с наемным персоналом. Экономия расходов происходит за счет снижения налоговых отчислений – ЕСВ, величина которого для коммунального предприятия составляет около 37,61%.

Работнику также может быть выгодно применение аутстаффинга за счёт

разницы налогов и отчислений, выплачиваемых из полученного дохода. В случае, если работник является штатным сотрудником, то он выплачивает: единый социальный взнос – 3,6 %, подоходный налог – 15%, военный сбор – 1,5 %. В случае, если работник зарегистрирован как частный предприниматель-физическое лицо, работающий по упрощённой системе налогообложения (1 группа), он выплачивает: единый налог – 10% от минимальной заработной платы и единый социальный взнос, минимальная величина которого составляет 34,7% от минимальной заработной платы.

Учитывая, что размер налогов и отчислений отличается не только величиной ставки, но и базой начисления, для работника экономическая целесообразность его перехода на условия аутстаффинга возможна при соблюдении данного соотношения:

де , – заработная плата, соответственно: номинальная для работника и минимальная в Украине, грн.;

, , , , – ставки налогов и сборов, соответственно: подоходного налога, единого социального взноса, военного сбора, единого налога, единого социального взноса для 1 группы упрощённой формы налогообложения, %.

При средней заработной плате в отрасли 3000 грн. разница выплат из полученного дохода составит 58,55 грн., т.е. для работников экономически выгодно переходить на аутстаффинг.

Кроме снижения расходов использование аутстаффинга позволит создать конкурентные условия среди работников. Это способствует повышению производительности труда и качества выполняемых работ, что особенно актуально для коммунальных предприятий.