

Метод строится на трех базовых принципах:

- система вытягивания производства (pull-принцип);
- производство непрерывным потоком;
- время такта.

Можно определить преимущества данного метода:

- сокращение затрат на содержание складских запасов (складских работников, складского оборудования, аренда складских помещений и др.);
- сокращение времени проведения заказа (из-за уменьшения размера партии, времени переналадки, времени простоев);
- лучшее обеспечение материалами, деталями и полуфабрикатами из-за размещения поставщиков ближе к производителям (кроме того, больше рабочих мест, развитие регионов);
- долгосрочное планирование для поставщиков и лучший сбыт товаров;
- рационализация производства через специализацию поставщиков на заказанных товарах и др. [2].

Исследования использования различных учетно-аналитических систем в управлении свидетельствуют о том, что все вышеперечисленные системы направлены на управление ресурсами в условиях ограниченности. Существует необходимость развития ABC-анализа, Just in time ("точно вовремя") и таргет-кост, как части и основы управленческого учета, так как это позволяет принимать обоснованные решения и снижать издержки с целью повышения потребительского спроса. Снижению себестоимости сейчас отводится важнейшая роль в экономике, вследствие повышения конкурентоспособности на рынке.

Таким образом, видно насколько разнообразны методы учета затрат, применяемые в отечественном бухгалтерском учете. Все предприятия стремятся максимизировать прибыль от продажи при минимальных затратах на производстве. Существующая в настоящее время отечественная система бухгалтерского учета несколько устарела, она с учетом директивной экономики и выполняет функции расчета налогооблагаемой базы. В связи с этим необходимо ее совершенствование, переориентация с использованием только традиционных методов затрат к использованию положительного зарубежного опыта. И при этом разумно учитывать преимущества и недостатки, особенности каждой системы учета.

#### **Список цитированных источников**

1. Карпова, Т.П. Управленческий учет / Т.П. Карпова. – М.: ЮНИТИ, 2014. – С.267.
2. Керимов, В.Э. Учета затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы / В.Э Карпова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. - 484 с.
3. Ткач, В.И. Управленческий учет: международный опыт / В.И. Ткач. – М.: Финансы и статистика, 2016. – С.211.

**УДК 338.24**

**Куликовская И. Ю.**

**Белорусский государственный университет транспорта, Гомель**

**Научный руководитель: ст. преподаватель Сидорова Л. Г.**

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ АУТСТАФФИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Актуальность исследований выбранной тематики заключается в том, что понятие аутстаффинга хотя и встречается в некоторых нормативно-правовых актах Республики Беларусь, однако никакого особого законодательного регулирования подобных взаимоотношений законодательство не содержит.

Аутстаффинг – это выведение персонала за штат компании. Его основной целью является решение вопросов, которые связаны с оптимизацией штатного расписания и оперированием бюджетом компании. Кроме того, аутстаффинг способствует снижению рисков, возникающих в случае трудовых споров.

В ряде случаев субъекты хозяйствования могут быть заинтересованы в снижении издержек, связанных с наймом персонала (осуществление расчета, начисление и выплата им зара-

ботной платы и компенсаций, уплата соответствующих налогов, ведение личных дел, трудовых книжек, предоставление отпусков, больничных и т. п.). Для этого организации могут прибегнуть к способам, не закрепленным в законодательстве, но начинающим находить применение на практике. Одним из них является аутстаффинг, или договор по предоставлению персонала, который уже активно используется в соседних странах. Возможность применения аутстаффинга в Республике Беларусь зависит от гражданского и трудового законодательства, бухгалтерского учета и налогообложения.

При аутстаффинге одна сторона оказывает другой стороне услуги по предоставлению либо поиску и предоставлению персонала. Договор аутстаффинга специально не регулируется Гражданским кодексом Республики Беларусь либо иным законодательством. Однако он, как правило, может быть квалифицирован как гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК). Помимо этого, такой договор может содержать признаки других договоров и в данном случае будет рассматриваться как смешанный договор (п. 2 ст. 391 ГК).

Большое количество вопросов при реализации аутстаффинга в Беларуси возникает в связи с особенностями его правового регулирования в сфере труда. В частности, заключение трудового договора подразумевает возникновение взаимных прав и обязанностей у работника и нанимателя (исполнителя), но не у работника и заказчика. Таким образом, Трудовой кодекс Республики Беларусь не регулирует и не влияет на отношения между заказчиком и работником, поскольку трудовые отношения регламентируются законодательством о труде только между работником и его непосредственным нанимателем, т. е. исполнителем.

Следует отметить, что отношения работник – наниматель (исполнитель) носят формальный характер несмотря на заключенный трудовой договор. По данному трудовому договору наниматель не выполняет обязанности, возложенные на него законом (ст. 55 ТК), исключение составляет лишь функция выплаты заработной платы. В то же время обязанностям нанимателя корреспондируют права работника – на здоровые и безопасные условия труда, на предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, профилактику травматизма, профессиональных и других заболеваний, повышение квалификации, переподготовку и т. п. В трудовых отношениях, возникающих при аутстаффинге, наниматель (исполнитель), являющийся стороной по трудовому договору, не может обеспечить соблюдение этих прав.

В бухгалтерском учете заказчика затраты, связанные с договорами по предоставлению персонала, относятся к расходам по обычным видам деятельности. Расходы признаются в том отчетном периоде, в котором были признаны соответствующие им доходы, независимо от времени фактического поступления денежных средств в оплату реализованных товаров, продукции, работ, услуг (допущение временной определенности фактов хозяйственной деятельности).

Расходы организации-заказчика по данному договору будут отражаться на счетах бухгалтерского учета в зависимости от вида деятельности (области), которым заняты сотрудники. Так, например, расходы по найму юриста отражаются на счете 26 "Общехозяйственные затраты", а расходы по найму уборщицы производственных помещений – на счете 20 "Основное производство".

Для решения вопроса об уменьшении налогооблагаемой прибыли на сумму расходов по договору аутстаффинга следует исходить из принципа, предусмотренного в ст. 130 Налогового кодекса Республики Беларусь. Так, затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг), имущественных прав, учитываемые при налогообложении, представляют собой стоимостную оценку использованных в процессе производства и реализации товаров (работ, услуг), имущественных прав, природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных средств, нематериальных активов, трудовых ресурсов и иных расходов на их производство и реализацию, отражаемых в бухгалтерском учете. Иначе говоря, должна присутствовать связь используемого по договору работника с производством и реализацией продукции (работ, услуг).

У исполнителя возникают доходы по соответствующему виду деятельности, которые в бухгалтерском учете отражаются на счете 90 "Реализация" в зависимости от принятой учетной политики "по оплате" либо по отгрузке. Отраженная в установленном порядке выручка подлежит обложению налогами согласно применяемой системе налогообложения. Заработная плата сотрудников, переданных по договору аутстаффинга, а также исчисленные от нее

взносы в ФСЗН и Белгосстрах у исполнителя включаются в состав расходов по данному виду деятельности и учитываются при налогообложении прибыли.

Исполнение договора аутстаффинга не содержит каких-либо особенностей бухгалтерского учета и налогообложения, а отражается, как и любой иной договор возмездного оказания услуг: у исполнителя возникает выручка с соответствующим налогообложением, а у заказчика появляются затраты.

У заказчика отражение в бухгалтерском учете услуги по предоставлению персонала должно быть следующим (Таблица 1).

Таблица 1 – Отражение услуг по предоставлению персонала у заказчика

Наименование операции	Проводка
Отражено вознаграждение по договору предоставления персонала	Д-т 20, 25 и др. К-т 60
На сумму НДС по вознаграждению	Д-т 18 К-т 60
Отражена оплата вознаграждения исполнителю	Д-т 60 К-т 51

Исполнитель оказание услуги по предоставлению персонала в бухгалтерском учете должен отражать следующим образом (Таблица 2).

Таблица 2 – Отражение услуг по предоставлению персонала у исполнителя

Наименование операции	Проводка
Отражена выручка по договору о предоставлении персонала	Д-т 62 К-т 90-1
На сумму расходов по предоставлению персонала	Д-т 90-4 К-т 20, 25, 26
Начислен НДС по оказанным услугам	Д-т 90-2 К-т 68-2
Поступила оплата от заказчика	Д-т 51 К-т 62

Отражение на счетах бухгалтерского учета упомянутых услуг не отличается от отражения в учете любых других видов услуг. Исполнитель является нанимателем работников, поэтому на нем лежит обязанность по выплате им заработной платы, уплате налогов и платежей из заработной платы, обеспечению социальных гарантий и т. д.

Аутстаффинг имеет как положительные, так и ряд отрицательных качеств для использования его компаниями, которые представлены на рисунке 1 и рисунке 2.

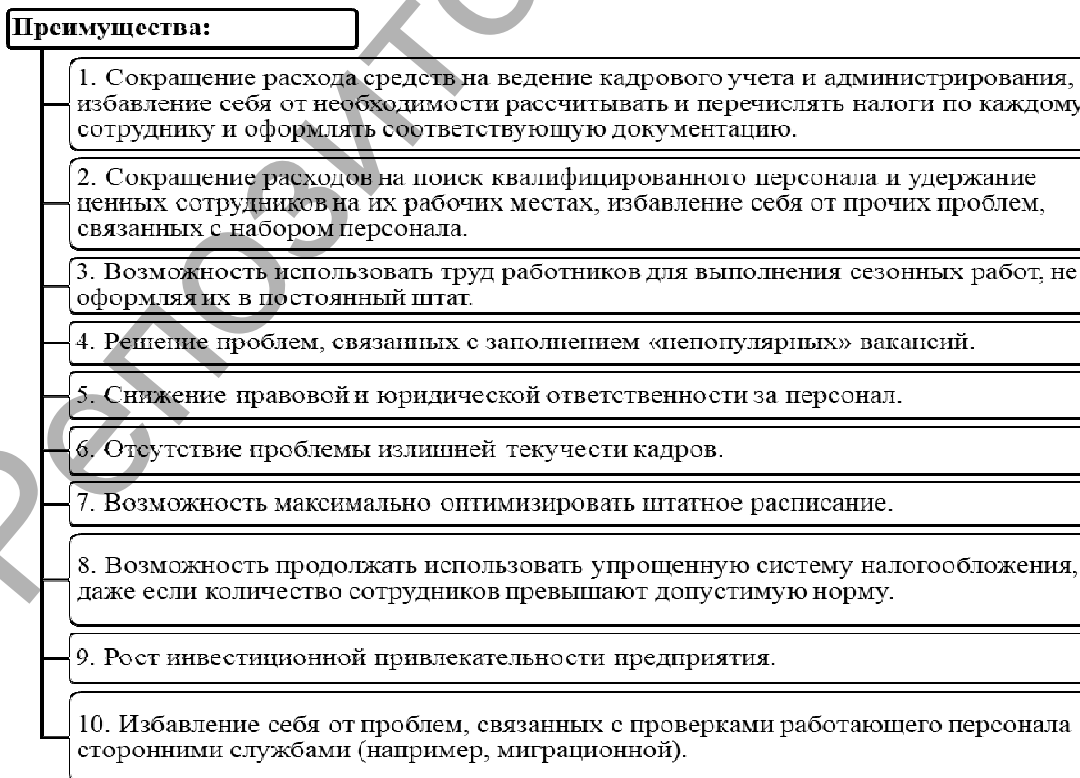


Рисунок 1 – Преимущества аутстаффинга для компании-нанимателя

## НЕДОСТАТКИ:

Сотрудники могут нелояльно относиться к компании, которая не является официальным работодателем по документам.

Отсутствие возможности в полной мере контролировать мотивированность сотрудников и повышать степень их профессионального развития.

Невозможность четкого контроля за качеством выполняемой сотрудниками работы, однако, в большей мере эта проблема возникает тогда, когда компания-провайдер часто меняет состав менеджеров.

Отсутствие всяческих гарантий, что определенный сотрудник начнет трудиться над поставленной задачей в оговоренный период и закончит её вовремя и с надлежащим качеством.

*Рисунок 2 – Недостатки аутстаффинга для компании-нанимателя*

Аутстаффинг также имеет свои плюсы и минусы для сотрудников, чей заемный труд используется. Согласно недавнему исследованию Высшей Школы Экономики, наиболее частыми причинами согласия работать по аутстаффингу являлись следующие: наличие официального оформления в штат; гарантии стабильной заработной платы; обеспечение трудовых и социальных гарантий; возможность сменять работодателей без необходимости их самостоятельного поиска. Тем не менее, довольно существенный процент опрошенных сотрудников, которые работали или работают в условиях аутстаффинга, считают, что преимуществ данная форма деятельности не имеет вовсе.

Основными недостатками аутстаффинга для персонала является отсутствие уверенности в постоянном наличии работы; лишение определенных льгот и привилегий, которыми могут пользоваться сотрудники из постоянного штата; невозможность сделать карьеру в своей профессиональной сфере; зачастую низкий уровень заработной платы.

Из всего вышесказанного очевидно, что данный метод не только упрощает процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективны, так как позволяют избежать многих рисков, связанных с интеграцией.

И если даже в настоящий период еще не совсем стабильной экономики, аутстаффинг имеет место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим ее развитием он станет неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов.

### **Список цитированных источников**

1. Кадровый менеджмент / Аутсорсинг в управлении персоналом / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/root/category.html>

2. Внутренний маркетинг персонала – лояльность руководителя и мотивация сотрудников / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newmarketing.ru/articles/14/>.