



Аутсорсинг и аутстаффинг врачей-специалистов для решения клинических задач

Светлана Сергеевна Суворова,

*канд. мед. наук, независимый эксперт по организации здравоохранения и
управлению персоналом медицинских организаций*

Медицинские организации обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с указанными в лицензии видами медицинской деятельности. Но в ряде случаев возникает необходимость дополнительно привлекать работников на временные работы, не связанные с основной деятельностью организации, либо увеличивать медицинский штат в связи с временным увеличением объема оказываемых медицинских услуг. Как правильно нанять и оформить дополнительный персонал?

Различают два вида предоставления стороннего персонала: аутсорсинг и аутстаффинг.

При аутсорсинге (от англ. *out source* — внешний источник) заключается **договор на оказание услуг** (бухгалтерские, проектные, дизайнерские и прочие услуги, для выполнения которых штатные сотрудники медорганизации могут быть не нужны). Такой договор может быть также заключен между медорганизацией и клинической или зуботехнической лабораторией. Предоставляемые работники не входят в штат медорганизации, не подчиняются правилам внутреннего распорядка, не получают там зарплату. Расчеты с работником производит предоставляющая услуги организация. Образец договора аутсорсинга можно скачать [здесь](#).

При аутстаффинге (от англ. *out staff* — сторонний персонал) заключается **договор на предоставление персонала** сторонней компанией (аутстаффером). Этот персонал работает на территории медорганизации-заказчика, подчиняется ее правилам внутреннего распорядка и локальным нормативным

актам в области труда, но находится в штате компании-аутстаффера. Чаще всего так оформляются услуги клининговых компаний. Аутстаффинг также может использоваться для временного увеличения штата медицинских работников медорганизации (например, при профилактических обследованиях больших групп населения), либо для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы.

В обоих случаях медорганизация налоговым агентом предоставленного персонала не является. Она также не оплачивает арендованным сотрудникам отпуска, премии, не выплачивает за них страховые взносы, что является важным финансовым преимуществом и приводит к экономии средств. Тем не менее, если предоставившая персонал организация не выполнила своих обязанностей по выплатам перед работником, принимающая медорганизация будет нести субсидиарную ответственность, то есть дополнительную ответственность перед работником, налагаемую в тех случаях, когда основной работодатель не способен оплатить долг (статья 341.5 Трудового кодекса РФ). Денежные средства с принимающей организации в этом случае могут быть взысканы в судебном порядке.

Кроме того, если с предоставленным сотрудником на рабочем месте в рабочее время произошел несчастный случай, принимающая организация организует расследование этого случая своими силами (с участием представителя организации-аутстаффера) в установленные трудовым законодательством сроки (статья 341.4 Трудового кодекса РФ).

Предоставление персонала по договорам аутсорсинга и аутстаффинга не следует путать с заемным трудом.

Согласно статье 56.1 Трудового кодекса РФ, заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Заемным труд называется, когда замена производится:

- без ограничений контингента работников, цели и времени, на которые она производится;
- по распоряжению работодателя, без учета желания работника;
- без заключения договора о предоставлении труда работников, либо с заключением договора гражданско-правового характера (вместо трудового).

Согласно той же статье, заемный труд запрещен с 1 января 2016 года. За его применение на медорганизацию может быть наложен административный штраф в размере от 30 000 до 50 000 рублей, при повторном нарушении — от 50000 до 70000 рублей (пункты 1 и 2 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Поэтому, прибегая к услугам арендованного персонала, важно учитывать особенности, связанные с условиями привлечения к труду данной категории работников. Возникающие трудовые отношения регулируются статьей 341.2 Трудового кодекса РФ.

Во-первых, деятельность по предоставлению персонала может осуществляться только специальными агентствами занятости (направляющая сторона), имеющими действующую аккредитацию в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29.10.2015 N 1165. Исключения возможны только для аффилированных лиц и акционерных обществ (пункт 3 статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Реестр аккредитованных агентств доступен на сайте Роструда: https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6267.

Во-вторых, это агентство должно заключить с сотрудником трудовой договор, условия труда и оплаты по которому должны быть не хуже тех, которые прописаны для сотрудников медорганизации (принимающей стороны), выполняющих ту же работу и имеющих аналогичную квалификацию. Принимающая сторона также обязана предоставить работнику безопасные условия и охрану труда (пункт 11 статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Кроме того, если по результатам спецоценки на данном рабочем месте были установлены вредные условия труда, на привлеченного работника распространяются все соответствующие гарантии и компенсации.

В соответствии с таким договором трудовые отношения у медорганизации с предоставленным работником не возникают. Сведения об этой медорганизации и условиях труда в ней указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору с агентством занятости. Это допсоглашение должно являться неотъемлемой частью трудового договора. Сведения о работе в медорганизации также вносятся в трудовую книжку работника в обязательном порядке (статья 341.2 Трудового кодекса РФ).

Агентство занятости обязано контролировать соблюдение медорганизацией трудового законодательства в отношении работника и исключать его привлечение к исполнению обязанностей, не предусмотренных договором.

Медорганизация не имеет права препятствовать осуществлению такого контроля.

В ряде случаев заключение договора о предоставлении труда работников запрещено. Согласно пункту 12 статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» это невозможно:

- для замены работников, участвующих в забастовке;
- в случае простоя или введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня и/или неполной рабочей недели;
- при осуществлении процедуры банкротства принимающей стороны;
- для замены работников, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством, в том числе временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Аренда персонала недопустима также для рабочих мест, условия работы на которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (части 1-2 пункта 13 статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Срок аренды персонала не может быть более 9 месяцев, за исключением случаев замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место в соответствии с трудовым законодательством РФ (статья 341.2 Трудового кодекса РФ).

Руководителям медицинских организаций важно знать, что на все должности медицинских работников, внесенные в штатное расписание для выполнения работ и услуг, предусмотренных лицензией, должно быть зачислено хотя бы по одному штатному специалисту. Привлечение дополнительного персонала по договору аутстаффинга возможно, только когда все штатные единицы заняты постоянными сотрудниками, так как их наличие в штате является условием получения принимающей стороной лицензии на осуществление медицинской деятельности (часть 3 пункта 13 статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Нарушение данного условия может расцениваться как нарушение лицензионных требований и повлечь за собой приостановление лицензии на срок до 90 дней (статья 20 Федерального закона от 04.05.2011 N 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности», статья 3.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Заключая договоры на аренду персонала, важно избегать распространенных ошибок. Образец договора аутстаффинга можно скачать [здесь](#).

Прежде всего, важно знать, что, если по договору аутстаффинга привлекается более от 10 % списочного состава медорганизации, решение о заключении договора о предоставлении персонала должно приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (пункт 10 статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

При заключении договора аутстаффинга с агентствами, предоставляющие персонал, нужно учитывать, что не имеют право применять упрощенную схему налогообложения (подпункт 21 пункта 3 статьи 346.12 Налогового кодекса РФ).

Для выполнения некоторых видов работ медорганизация может заключать договоры гражданско-правового характера (ГПХ, он же договор подряда) не только с агентствами, но и с индивидуальными предпринимателями и физическими лицами, имеющими необходимую квалификацию.

При заключении договора ГПХ с индивидуальным предпринимателем (применяющим упрощенную схему налогообложения) важно, чтобы этот договор определял конкретный вид работы, на выполнение которой он заключается, без указания специальности выполняющего, графика работы, степени материальной ответственности, регулярных ежемесячных выплат (особенно в дату выплаты заработной платы). Заключение таких договоров медорганизацией не должно носить массового характера. Нежелательно также, чтобы декларации по единому налогу за всех ИП в налоговую инспекцию представлял законный представитель организации-заказчика, а в качестве объекта налогообложения указывались просто «доходы».

В противном случае налоговая инспекция или инспекция труда сможет утверждать, что имеет место подмена заключения трудового договора договором с ИП на УСН. Это влечет ответственность по статье 123 Налогового кодекса РФ (взыскание штрафа в размере 20 % от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению). Трудовая инспекция в этом случае может оштрафовать за незаключение трудового договора (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, штраф для юридических лиц — от 50000 до 10000 рублей).

Заключение договора ГПХ с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, также может рассматриваться как уклонение от заключения трудового договора. Поэтому важно помнить следующее:

- 1) в договоре должна указываться конкретная работа, которую исполнитель обязуется выполнить, а не его должность или профессия;
- 2) должны быть указаны сроки выполнения работы;
- 3) учет рабочего времени не ведется;
- 4) не должно быть ссылок на локальные нормативные акты (внутренний трудовой распорядок организации, должностная инструкция, выдача уведомления об окончании договора);
- 5) премирование не производится;
- 6) оплата труда не должна производиться в сроки выдачи заработной платы сотрудникам;
- 7) работник выполняет все работы с использованием собственного инструмента и комплектующих.

Несоблюдение этих условий приведет к признанию договора трудовым. В этом случае трудовой договор в письменной форме должен быть заключен не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми. Работодатель будет обязан выплатить все причитающиеся за работника налоговые суммы, компенсации за отпуск и по временной нетрудоспособности, и штраф за их несвоевременную уплату, а также штраф за нарушение трудового законодательства (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, штраф для юридических лиц — от 50000 до 10000 рублей).

Основные правила привлечения стороннего персонала

1. Заключайте договоры на аренду персонала только с аккредитованными организациями, не применяющими упрощенную схему налогообложения.
2. Выбирайте крупные агентства занятости, по возможности проверяйте их финансовую состоятельность. Если агентство занятости не сможет обеспечить выплату заработной платы предоставляемым сотрудникам, принимающая медорганизация будет нести субсидиарную ответственность.
3. Заключение трудового договора между работником и агентством-аутстаффером обязательно. Условия работы и сведения о принимающей медорганизации прописываются в дополнительном соглашении к этому договору.
4. Если в организации более 10 % списочного состава персонала планируется привлекать по аутстаффингу, заключение договора должно быть согласовано с первичной профсоюзной организацией в установленном трудовым законодательством порядке.

5. При заключении договоров с физическими лицами и индивидуальными предпринимателями не включайте в договор положений, позволяющих квалифицировать этот договор как трудовой.

Привлечение стороннего персонала помогает медорганизации в решении возникающих клинических и хозяйственных задач. Правильная организация процесса и грамотное заключение договоров аутстаффинга и аутсорсинга позволит достичь поставленных целей с максимальной экономией финансовых средств и наименьшим количеством штатных людских ресурсов.