

Інформація, яка потрібна оператору аутстафінгових послуг для підготовки комерційної пропозиції

З чого починається аутстафінг? Таке питання часто адресують оператору аутстафінгових послуг – ДП “ПЕРША АУТСТАФІНГОВА КОМПАНІЯ”.

Як правило, для підготовки комерційної пропозиції від нашого оператора по конкретному запиту буде достатньо наступної інформації:

- 1) місячний зарплатний фонд (оклади, без урахування ЄСВ, ПДФО, військового збору);*
- 2) кількість працівників для прийняття на аутстафінг;*
- 3) потреба військового обліку;*
- 4) чи є вимога до реєстрації платником ПДВ до оператора аутстафінгових послуг;*
- 5) попередні вимоги до працевлаштування (структуровано по групах працівників), в т.ч. щодо дотримання нормативів роботи;*
- 6) перелік посад, щодо котрих передбачається аутстафінг;*
- 7) чи задіяні (або чи будуть задіяні) працівники у небезпечних роботах, а також чи щодо таких напрямків передбачено ліцензії, або ж спецдозволи;*
- 8) чи будуть серед таких працівників працівники з особливими потребами;*
- 9) чи це нові працівники, чи працівники щодо котрих слід зробити кадрову оптимізацію і перевести на аутстаф;*
- 10) чи був у вас до цього досвід роботи з аутстафінговими компаніями (операторами послуг забезпечення персоналу).*

Нагадуємо, що ДП “ПЕРША АУТСТАФІНГОВА КОМПАНІЯ”- входить до Групи Компаній, що надають замовникам різноманітні послуги, в

т.ч.: бухгалтерського та податкового аутсорсингу, юридичні послуги, послуги із забезпечення персоналом (аутстафінгу), послуги кадрового обліку та багато ін.

Компанія, як оператор послуг забезпечення персоналу, включена з 18.02.2014 Державною службою зайнятості України до Реєстру суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

Головний офіс Компанії знаходиться в м. Чернівці. Робота офісів Компанії є максимально автономною (заживлено комунікаціями на постійній основі, в т.ч. електроенергією від захищених мереж постачання тощо).

Робота з клієнтами у сфері аутстафінгу, бухгалтерського/податкового аутсорсингу та ін. налагоджена в більшості випадків дистанційною через електронні канали зв'язку та з фізичним обміном документів через поштові служби. Для розв'язання питань, котрі вимагають особисту присутність до клієнта може відряджатись профільний працівник.

Форма договору:

Download

PDF Loading...

У разі, якщо у вас виникла необхідність послуг аутстафінгу, аутсорсингу, податкового супроводу, консультацій з питань оподаткування, захисту від протиправних дій чи рішень податкових органів, заповніть форму швидкого звернення

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Компанія Вікторія, за матеріалами vg.ua



Зверніть увагу, додатково Ви зможете замовити за акційними знижками:

- послуги бухгалтерського обслуговування для підприємств та податкового супроводу для підприємців (послуги з бухгалтерського та податкового аутсорсингу);
- консультації з оптимізації та планування податкового навантаження. Вибору оптимальної системи оподаткування;
- послуги аутстафінгу (лізинг персоналу, як елемент оптимізації оформлення працівників);
- виготовлення документів по охороні праці;
- **електронні ключі** та програмне забезпечення для подання електронної звітності «Соната»;
 - ПРРО "Вчасно";
 - Касові апарати/ ПРРО//РРО Datecs;
- постановку на облік РРО/ПРРО та отримання ліцензії на торгівлю алкогольними та тютюновими виробами

Послуги аутстафінгу від Партнера VG

ДП “ПЕРША АУТСТАФІНГОВА КОМПАНІЯ”- входить до Групи Компаній, що надають замовникам різноманітні послуги, в т.ч.: бухгалтерського та податкового аутсорсингу, юридичні послуги, послуги із забезпечення персоналом (аутстафінгу), послуги кадрового обліку та багато ін.

Компанія, як оператор послуг забезпечення персоналу, включена з 18.02.2014 Державною службою зайнятості України до Реєстру суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб’єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

З 2014 року Компанія успішно впроваджувала кейси щодо, в основному, аутстафінгу для малого бізнесу. У сфері аутстафінгу Компанією обслуговується штат працівників клієнтів-замовників: 100+ від юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та самозайнятих осіб. Їм забезпечено повний бухгалтерський, кадровий, податковий та військовий облік відповідних рівнів.

Головний офіс Компанії знаходиться в м. Чернівці. Робота офісів Компанії є максимально автономною (заживлено комунікаціями на постійній основі, в т.ч. електроенергією від захищених мереж постачання тощо).

Робота з клієнтами у сфері аутстафінгу, бухгалтерського/податкового аутсорсингу та ін. налагоджена в більшості випадків дистанційною через електронні канали зв’язку та з фізичним обміном документів через поштові служби. Для розв’язання питань, котрі вимагають особисту присутність до клієнта може відряджатись профільний працівник.

Форма договору:

Download

PDF Loading...

У разі, якщо у вас виникла необхідність послуг аутстафінгу, аутсорсингу, податкового супроводу, консультацій з питань оподаткування, захисту від протиправних дій чи рішень податкових органів, заповніть форму швидкого звернення

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Компанія Вікторія, за матеріалами vg.ua

У разі, якщо у вас виникла необхідність послуг аутстафінгу, звертайтеся за електронною адресою партнера ДП "ПЕРША АУТСТАФІНГОВА КОМПАНІЯ" – office@vg.ua або через форму швидкого звернення (натисніть кнопку нижче)

ЗАМОВИТИ ON-LINE



Зверніть увагу, додатково Ви зможете замовити за акційними знижками:

- послуги бухгалтерського обслуговування для підприємств та податкового супроводу для підприємців (послуги з бухгалтерського та податкового аутсорсингу);
- консультації з оптимізації та планування податкового навантаження. Вибору оптимальної системи оподаткування;
- послуги аутстафінгу (лізинг персоналу, як елемент оптимізації оформлення працівників);
 - виготовлення документів по охороні праці;
- **електронні ключі** та програмне забезпечення для подання електронної звітності «Соната»;
 - ПРРО “Вчасно”;
 - Касові апарати/ ПРРО//РРО Datecs;
- постановку на облік РРО/ПРРО та отримання ліцензії на торгівлю алкогольними та тютюновими виробами

Аутстафінг та РРО: позиція ДПС

Податковим кодексом України надається наступне визначення послуги персоналу – це господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій.

Отже, Податковий кодекс визнає можливість, коли працівник, котрий оформлений в одного роботодавця, виконує роботу та підпорядковується іншому суб'єкту господарювання. Разом з тим, як бути із застосуванням РРО?.. Хто зобов'язаний застосовувати РРО – суб'єкт, котрий надає послуги персоналу чи суб'єкт, який ці послуги отримує?..

Маємо досить ґрунтовне роз'яснення: податковим органом підтримується позиція, що обов'язок застосування РРО є саме в

суб'єкта господарювання, що фактично займається продажем, а не оператором послуги персоналу.

Деталі – у листі нижче.



ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ
(ДПС)

Львівська пл., 8, м. Київ, 04053, тел.: (044) 272-62-55
E-mail: post@tax.gov.ua, сайт: www.tax.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 43005393

від 26.03 2020 р. № 1261/6/99-00-05-04-01-06/ПДК На № _____ від _____ 20__ р.

Фізичній особі – підприємцю
Роману Задорожному

58001,
м. Чернівці,
а/с 522

r.zadorozhniy@gmail.com

Податкова консультація

Державна податкова служба України розглянула Ваше звернення від 20.02.2020 № 5 (вх. ДПС № 7748/6 від 24.02.2020) про надання податкової консультації щодо виконання працівниками юридичної особи – платника єдиного податку третьої групи (Виконавця), які направлені у розпорядження фізичної особи – підприємця платника єдиного податку 2 групи, функцій продавців (касірів) на реєстраторах розрахункових операцій такої фізичної особи – підприємця (Замовника), обліку готівки, отриманої від продажу товарів Замовника, та питання включення обсягів проданого товару фізичної особи – підприємця до обсягу доходів у бухгалтерському обліку виконавця, і надає індивідуальну податкову консультацію.

Відповідно до звернення юридична особа, яка перебуває на спрощеній системі оподаткування третьої групи, надає згідно з договором власний персонал в розпорядження фізичній особі – підприємцю, що перебуває на спрощеній системі оподаткування II групи та здійснює роздрібну торгівлю технічно складними побутовими товарами, що підлягають гарантійному ремонту (обслуговуванню) і застосовує реєстратор розрахункових операцій.

Відповідно до п.п. 14.1.183. п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України (далі – Кодекс) послуга з надання персоналу – господарська або цільово-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання

К
Державна податкова служба України
1261/6/99-00-05-04-01-06/ПДК від 26.03.2020



зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту із особою, у розпорядження якої вони направлені.

Також згідно з п. 3 ст. 39 Закону України від 05 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення» суб'єкт господарювання може здійснювати наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у фізичних осіб на підставі укладеного договору між суб'єктом господарювання та фізичною особою про надання послуг.

Отже чинним законодавством передбачається можливість виконання працівниками юридичної особи, направленими у розпорядження фізичної особи – підприємця на підставі відповідної угоди, функцій (роботи), визначених вказаною угодою з надання персоналу.

Статтею 46 Господарського кодексу України передбачено, що підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці.

Договори з громадянами на використання їх праці укладаються за трудовими або цивільно-правовими договорами.

Відповідно до ст. 2 Закону України від 06 липня 1995 року № 265/95-ВР «Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг» (далі – Закон № 265) розрахункова операція – приймання від покупця готівкових коштів, платіжних карток, платіжних чеків, жетонів тощо за місцем реалізації товарів (послуг), видача готівкових коштів за повернутий покупцем товар (ненадану послугу), а у разі застосування банківської платіжної картки - оформлення відповідного розрахункового документа щодо оплати в безготівковій формі товару (послуги) банком покупця або, у разі повернення товару (відмови від послуги), оформлення розрахункових документів щодо перерахування коштів у банк покупця

Згідно з пп. 1, 2 ст. 3 Закону № 265 суб'єкти господарювання, які здійснюють розрахункові операції в готівковій та/або в безготівковій формі (із застосуванням платіжних карток, платіжних чеків, жетонів тощо) при продажу товарів (наданні послуг) у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг, а також операції з приймання готівки для подальшого її переказу зобов'язані проводити розрахункові операції на повну суму покупки (надання послуги) через зареєстровані, опломбовані у встановленому порядку та переведені у фіскальний режим роботи реєстратори розрахункових операцій (далі – РРО) з роздрукуванням відповідних розрахункових документів, що підтверджують виконання розрахункових операцій, та видавати особі, яка отримує або повертає товар, отримує послугу або відмовляється від неї, включаючи ті, замовлення або оплата яких здійснюється з використанням мережі Інтернет, при отриманні товарів (послуг) в обов'язковому порядку розрахунковий документ встановленої форми на повну суму проведеної операції.

Враховуючи, що оскільки у зазначеному у зверненні випадку фізична особа – підприємець зобов'язаний проводити розрахункові операції через реєстратор розрахункових операцій та видавати розрахунковий документ, то особа, яка у такого суб'єкта господарювання працює на посаді продавця

(касира) має відповідно виконувати вказані вимоги законодавства, зокрема щодо порядку проведення розрахункових операцій.

Оскільки чинним законодавством обов'язок застосовувати реєстратор розрахункових операцій покладається на суб'єкта господарювання, який здійснює роздрібну торгівлю, і готівкові кошти за продані товари отримуються вказаним суб'єктом господарювання, то відповідно він має здійснювати облік отриманих готівкових коштів.

Враховуючи, що діяльність з продажу товарів здійснюється фізичною особою – підприємцем, а не юридичною особою, яка за договором надала персонал (продавця (касира)) цій фізичній особі, то обсяг товару, проданого фізичною особою – підприємцем має включатися до обсягу оподаткування такої фізичної особи – підприємця.

Відповідно до ст. 292 ПКУ для фізичної особи – підприємця – платника єдиного податку доходом є дохід, отриманий протягом податкового (звітного) періоду в грошовій формі (готівковій та/або безготівковій); матеріальній або нематеріальній формі, визначеній п. 292.3 ст. 292 ПКУ (до суми доходу за звітний період включається сума кредиторської заборгованості, за якою минув строк позовної давності, та вартість безоплатно отриманих протягом звітного періоду товарів (робіт, послуг). При цьому до доходу не включаються отримані такою фізичною особою пасивні доходи у вигляді процентів, дивідендів, роялті, страхових виплат і відшкодувань, а також доходи, отримані від продажу рухомого та нерухомого майна, яке належить на праві власності фізичній особі та використовується в її господарській діяльності.

Зважаючи на викладене, до доходу фізичної особи – підприємця – платника єдиного податку другої групи включається, зокрема дохід отриманий від реалізації товарів (надавання послуг), що належать такому платнику податків.

Згідно з пунктом 52.2 статті 52 Кодексу індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

Начальник управління координації
перевірок Департаменту податкових
перевірок, трансфертного
ціноутворення та міжнародного
оподаткування


В'ячеслав САЛІМОВСЬКИЙ

Олександр Жук 272 50 05

Аутстафінг: міф і реальність

Дослідження генези у національному діловому обороті такого явища як «аутстафінг» мало би супроводжуватись необхідністю базового визначення поняття. Нажаль, цього зробити не вдасться і ця стаття повинна була би закінчитись на перших двох словах її назви.

Адже – як може існувати поняття без визначення? Виходить, що у нас, на пострадянському просторі, – може.

Можна було би припустити, що термін «аутстафінг» (як стверджують автори різноманітних публікацій, включно з російсько- та україномовною Вікіпедією) походить від: англ. «**out**» – «**поза**» + англ. «**staff**» – «**штат**». Ніби логічно, все на своїх місцях. Вимальовується звичне (для читача) визначення «*виведення персоналу поза штат*».

Для поглибленого розуміння і закріплення матеріалу звернімось до Кембріджського словника, – одного з найбільш популярних тлумачних джерел англійської мови, доступного всім бажаючим в Інтернеті за адресою <http://dictionary.cambridge.org>. Забігаючи наперед – в ньому немає визначень ні «**outstaff**», ні «**outstaffing**», а ні окремо «**out staff**», або як інакше. Можливо, варто звернутись до поважного Оксфордського словника, що містить понад 600.000 слів, – з минулого по сучасність? Адже і він є загальнодоступним в Інтернеті: <http://www.oed.com> ... Та й в цьому джерелі жодної відповіді не знайдеться.

У читача, певно, після самостійної перевірки вищенаведеного факту, виникне запитання – **...як же так?..**

Як говорив китайський філософ, – «Важко знайти чорну кішку в темній кімнаті. Особливо, якщо її там немає».

Імовірноше за все, доводиться говорити як про локалізм, так і про штучний підбір термінології. А саме: термін «оренда персоналу» («*employee leasing*» – реально існуюче поняття в діловій практиці розвинутих країн) в певний час підмінений псевдонеологізмом, вигаданим на пострадянському просторі терміном «**аутстафінг**». Жодних сумнівів, що слово «**аутстафінг**» менше ріже вухо, чим «**оренда працівників**», – що стоїть на одній сходинці з терміном «**прекарність**»* та, здається, ближче до рабовласницької термінології, а не до ділової лексики постіндустріальних країн.

Втім, переступимо білі плями в походженні терміну «**аутстафінг**», і з'ясуємо, що саме цей термін все ж мав би охоплювати, виходячи з усталеної практики сучасного ділового обороту розвинутих країн – **реальності**.

Цивілізована концепція управління персоналом, яку ми звикли називати «**аутстафінг**», виникла в США, наприкінці 1960р. завдяки трьом бізнесменам: Євгену Боффа, Луїсу Калмаре та Джозефу Мартінез. З того часу концепція набула розвитку й популярності; кінцево реалізувалась у формі **організацій професійного роботодавця**.

Організація професійного роботодавця («*professional employer organization*», скор. «*PEO*») – фірма, котра надає послуги, що за своїм змістом є фактичним аутсорсингом управлінських завдань по відношенню до персоналу для компанії-замовника. Це включає аутсорсинг функцій розрахунку виплат по оплаті праці, компенсацій, пов'язаних з цим загальнообов'язкових платежів (податків і зборів), кадрову роботу, стажування тощо. Саме *PEO* надає персонал в лізинг (т.з. «*employee leasing*»), позбавляючи замовника управлінського навантаження, пов'язаного з необхідністю належного оформлення безпосередніх трудових відносин, забезпечення соціальних гарантій персоналу, навчання,

бухгалтерії тощо.

Слід відзначити, що 1984 року в США була створена Національна Асоціація Організацій Професійного Роботодавця – the National Association of Professional Employer Organizations (NAPEO). Кількість PEO в США в 2010 році становила понад 700; це покривало потребу в 2-3 млн. працівників, тобто близько 2% економічно активного населення штатів. А отже, в Україні ця бізнес-ніша є не менш інвестиційно привабливою.

Нормативне регулювання в Україні або коли привабливе стає непривабливим

Національне правове поле, в якому знаходяться організації професійного роботодавця в Україні, тільки розвивається, перебуває в стані динаміки. Так, до суб'єктів господарювання, котрі займаються посередництвом в працевлаштуванні, встановлено певні вимоги. У відповідності до статті 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012р. № 5067-VI постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013р. № 359 (далі – Постанова) затверджений Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Встановлено, що вказана Постанова набирає чинності з дня набрання чинності Законом України про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (п. 2 Постанови).

Зважаючи на це, Верховною Радою України 05.09.2013р. прийнятий за основу та підготовлений до другого читання проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» (№ 2118а від 23.05.2013р.) прийнятий за основу та підготовлений до

другого читання.

Тобто, станом на сьогодні дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (іншими словами – *РЕО, організації професійного роботодавця*) не видається. Отримання дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців можливе виключно після внесення відповідних змін до закону України «Про перелік документів дозвільного характеру».

Здавалось би, – вимога про обов'язковість дозволу для діяльності *організації професійного роботодавця* на сьогодні не реалізована. Але, є одне «але»...

У відповідності до частини третьої статті 36 Закону України «Про зайнятість населення» постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 № 400 затверджений «Порядок формування та ведення Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців», (далі Порядок, Перелік).

Відповідно до частини 5 Порядку для включення до Переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою встановленою Мінсоцполітики. Зазначену форму заяви затверджено наказом Мінсоцполітики від 01.08.2013 № 471, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 20.08.2013 за № 1430/23962.

Таким чином, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців зобов'язані надіслати до державної служби зайнятості заяву за формою встановленою Мінсоцполітики для включення до Переліку.

З цього всього можна зробити висновок: державна служба зайнятості на даний час лише тільки формує базу щодо суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців; будь-які вимоги контролюючих органів щодо необхідності мати сам дозвіл є безпідставними.

І ще деякі цікаві факти. В національній класифікації видів економічної діяльності 2005р. існував такий вид, як «Підбір та забезпечення персоналом», за кодом 74.50.0. У чинній класифікації 2010р. види економічної діяльності організацій професійного роботодавця охоплюються кодами 78.10, 78.20, 78.30 (щоправда, окремі дефініції офіційного документу можна сприймати виключно з сумною посмішкою, – код 78.10 включає діяльність **«мисливців за головами»**). Таким чином, органи статистики та державної реєстрації готові для збирання та обробки даних щодо результатів економічної діяльності організацій професійного роботодавця.

«П'яте колесо до воза»

Нерідко можна зустріти бажання окремих «оптимізаторів» вирішити «аутстафінгом» чи не всі питання існуючих обмежень для власного бізнесу.

Проте, за рахунок послуг організації професійного роботодавця – юридичної особи недоцільно забезпечувати замовника, до прикладу, – касирами, продавцями (працівниками, що працюють з покупцями й з готівкою). В першу чергу через те, що нормативне регулювання обігу готівки для юридичних осіб має значні обмеження (зокрема, – дотримання касової дисципліни, застосування РРО тощо). Слід пам'ятати, що такі працівники, – перебувають у трудових відносинах саме з юридичною особою – організацією професійного роботодавця, а тому в стосунках з третіми особами належить застосовувати законодавство, що регулює діяльність юридичної особи. Аналогічно обережно слід

підходити до залучення працівників для здійснення певних функцій у замовника, діяльність якого ліцензується. І тим більше слід надзвичайно виважено відноситись до залучення працівників на «аутстафінг» до замовника, діяльність котрого передбачає високу ступінь виробничого ризику, – ризику професійних захворювань, травм і т.д. Відповідальність у разі нещасного випадку на виробництві перекладається від замовника «аутстафінгових» послуг на організацію професійного роботодавця, – котра не має можливості впливати на безпеку обладнання, контролювати безпечність виробництва тощо.

Наприкінці узагальнимо викладене вище:

1) національному бізнесу варто відійти від використання незрозумілої для потенційних західних інвесторів термінології і, замість штучного «аутстафінг», застосовувати терміни: «організація професійного роботодавця», «лізинг персоналу»;

2) правове поле для діяльності організацій професійного роботодавця в Україні перебуває в динамічному стані; на даний час для такої діяльності на території України спеціальних дозволів не вимагається;

3) практичний момент використання послуг організації професійного роботодавця потребує ретельного дослідження. Слід порівнювати потенційні економічні вигоди (що вимірюється прибутком) з потенційним ризиком від запровадження співпраці з організацією професійного роботодавця.

Р.Г.Задорожній, – керуючий партнер Міжнародного Аналітичного Альянсу, Генеральний директор Універсальної правничо-фінансової компанії «Вікторія»

* в окремих джерелах – «прекаризація» – від англ. «precarious» та лат. «precarium» – сумнівний, небезпечний, ризикований і т.д. та використовується для означення трудових відносин, котрі можуть бути розірвані з ініціативи роботодавця в будь який час; тобто таких, що мають дискримінаційний по відношенню до працівника характер

Франчайзинг

Компанія «Вікторія» пропонує потенційним партнерам франчайзингову пропозицію прибуткового бізнесу в сфері новітніх та стандартних послуг: податкового та бухгалтерського аутсорсингу, аутстафінгу, аудиту, національного третейського та міжнародного арбітражу, реєстрації офшорів, юридичних послуг. Основою успіху пропозиції є зростаючий ринок попиту на дані послуги, стійке позиціювання на ринку під власною торговою маркою, унікальне програмне забезпечення, налагоджені бізнес процеси й економічна модель.

Вступний внесок: 500\$

Інвестиції: від 1000\$

Роялті: 10% від доходу/щомісячно.

Чому Компанія «Вікторія»?

Наша Компанія є успішною та динамічною організацією, що представлена на ринку аутсорсингових та аутстафінгових послуг вже понад 10 років. Ми підтримуємо та розвиваємо тісні партнерські контакти з міжнародними та національними правозахисними організаціями; з незалежними професійними об'єднаннями та державними інституціями, передовими розробниками ІТ-продукції. Ми готові запропонувати потенційному партнеру-франчайзі готову та зрозумілу бізнес-модель, забезпечити належну підтримку прибуткового та

перспективного бізнесу.

Компанія «Вікторія» – це перш за все ефективна внутрішня організаційна структура, побудована на чіткому та послідовному розподілі, що підвищує якість обслуговування клієнтів та сприяє зменшенню ризиків.

Мета пропонованого бізнесу:

- сформувати в бізнес-середовищі еталон, цінність і культуру професійних послуг із збереження і захисту активів;
- гарантувати клієнтам високу якість, повну відповідальність за зобов'язаннями та мінімізувати внутрішні ризики для малого та середнього бізнесу.

Франшиза Компанії «Вікторія» це:

- успішний бренд;
- висока прибутковість бізнесу;
- організовані та налагоджені процеси;
- прописані стандарти роботи за принципом «від і до»;
- маркетингова та рекламна підтримка;
- навчання та постійне супроводження партнера-франчайзі.

Компанія «Вікторія» створює великі можливості для організації стабільної власної справи. **Ми здійснюємо підтримку в таких напрямках:**

- якісний підбір та навчання персоналу і контроль його роботи;
- організуємо тренінгові програми для персоналу і постійне підвищення його кваліфікації;

- забезпечуємо індивідуальний підхід до кожного франчайзі в залежності від попиту та особливостей території;
- становленні та наданні якісних рекламних послуг;
- підтримуємо постійний обмін інформацією, в т.ч. організованою гарячою консультаційною лінією для працівників партнера-франчайзі;
- гарантуємо постійну консультаційну та організаційну підтримку, постійне удосконалення концепції.

Скільки можна заробити?

Зважаючи на те, що кількість підприємців і підприємств у всіх регіонах України постійно зростає у Вас буде більш ніж достатня кількість потенційних клієнтів.

Контактна особа з питань франчайзингу:

Задорожній Роман Григорович, тел.: 0955957777

ел.пошта: office@vg.ua