

**Савченко В. А.,**  
д-р екон. наук, проф.,  
savchenko.vasyl@gmail.com

**Гемма М. Д.,**  
аспірантка,  
marina\_kurnosova@mail.ru  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

**Савченко В.А.,**  
д-р экон. наук, проф.,

**Гемма М. Д.,**  
аспирантка,  
кафедра управления персоналом и экономики труда,  
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет  
имени Вадима Гетьмана»

**Savchenko V.A.,**  
ScD in Economics, Professor,

**Gemma M.,**  
postgraduate,  
Personnel Management and Labour Economics Department  
SHEI «KyivNationalEconomicUniversity  
named after Vadym Hetman»

## **ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ В УКРАЇНІ**

## **ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДСТВЕ В УКРАИНЕ**

## **FINANCING OF VOCATIONAL ON-THE-JOB STAFF TRAINING IN UKRAINE**

*Розглянуто сучасну ситуацію в фінансуванні професійного навчання працівників в Україні, проаналізовано основні статті витрат організацій на професійне навчання працівників та особливості оподаткування витрат на навчання в Україні.*

*Рассмотрена текущая ситуация в финансировании профессионального обучения работников в Украине, проанализированы основные статьи расходов организаций на профессиональное обучение работников и особенности налогообложения расходов на обучение в Украине.*

*The purpose of this article is to consider the main expenditure items of vocational on-the-job staff training of organizations in Ukraine, taxation of training costs and to analyze the principal trend in the financing of vocational training of personnel. Percentage of training costs in organizations in Ukraine which was so extremely low was decreased from 0.3 to*

0.1 %. Keeping the existing negative trends in financing of vocational on-the-job staff training could lead to a deepening of the staff crisis that is a very dangerous threat to the real economy of Ukraine. Despite the rather difficult financial situation in many Ukrainian organizations, the costs associated with staff training should be treated as priority and necessary. Organizations should conduct large-scale training of staff and managers at various levels, realizing that only trained, qualified and highly motivated staff is a critical factor in the development of enterprise and defeating competitors. Measures that should be implemented in order to stimulate the development of vocational on-the-job staff training, are the following: involvement of funds from state and local budgets in the financing of vocational training; introduction of additional privileges for employers engaged in personnel training.

**Ключові слова.** Фінансування, професійне навчання персоналу на виробництві, витрати на навчання, оподаткування, Податковий кодекс України.

**Ключевые слова.** Финансирование, профессиональное обучение персонала на производстве, расходы на обучение, налогообложение, Налоговый кодекс Украины.

**Keywords.** Financing, vocational on-the-job staff training, training costs, taxation, Tax Code of Ukraine.

**Вступ.** Проблема омолодження персоналу підприємств заслуговує пильнішої уваги. На теперішній час кістяк трудових колективів складають люди передпенсійного та пенсійного віку. Але настане час, і вони підуть. Змінити їх практично нікому. Молоді працівники в дефіциті. Тому потрібно поступове омолодження персоналу підприємств. Відзначимо, що сформована ситуація — результат багаторічної кадрової політики держави, вірніше її відсутності. Негативний імідж праці промислового робітника в країні формувався давно. Тепер на ринку праці легше знайти 10 мерчендайзерів, ніж одного кваліфікованого токаря. Приватний бізнес, зосереджений на вирішенні короткострокових завдань, витрати на підготовку кадрів брати не готовий.

Фінансування професійного навчання працівників ускладнюється відсутністю достатніх коштів; побоюванням втрати коштів, затрачених на навчання працівників, унаслідок плинності кадрів; переманюванням кваліфікованих працівників конкурентами та наданням переваги залученню працівників з підприємств-конкурентів; незацікавленістю працівників здійснювати навчання через відсутність перспектив кар'єрного зростання та отримання роботи відповідно до кваліфікаційного рівня; складнощами в організації професійного навчання кадрів на виробництві; сучасна молодь зовсім не мотивована до навчання та кар'єрного зростання. Збереження існуючих негативних тенденцій у сфері навчання персоналу на виробництві може призвести до поглиблення кадрової кризи, яка є однією з дуже небезпечних загроз для реального сектора економіки України.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питанню витрат організацій на професійне навчання присвячені роботи В. А. Савченко, М. І. Магура, М. Б. Курбанова, PhilipsJack та ін.

**Постановка завдання.** Мета статті — розглянути статті витрат організацій на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу в Україні та особливості оподаткування витрат на навчання; визначити тенденцію у фінансуванні підприємствами навчання працівників.

**Результати дослідження.** В Україні фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел. Професійне навчання працівника може

здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб [1].

За даними вибіркових обстежень витрат на робочу силу, проведених Державною службою статистики України, в останні роки спостережується негативна тенденція у фінансуванні професійного навчання працівників: частка витрат на оплату навчання, яка і так була надзвичайно низькою, зменшилась з 0,3 до 0,1 % (табл. 1) [2].

Таблиця 1

**СЕРЕДНЬОМІСЯЧНІ ВИТРАТИ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ  
ОДНОГО ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ [2]**

	2001 р.		2006 р.		2010 р.		2014 р.	
	грн	%	грн	%	грн	%	грн	%
Загальна сума витрат на одного працівника	553,68	100	1691,98	100	3754,00	100	5297,00	100
ут.ч. витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2	6	0,1

У 2014 р. найнижча сума середньомісячних витрат на професійне навчання на одного працівника — 2—3 грн на маленьких підприємствах, зі збільшенням чисельності штатних працівників — зростають і витрати на навчання. Так, на підприємствах з чисельністю 1000 і більше працівників ці витрати складають 10 грн.

Документом, що визначає обсяг, цільове щорічне спрямування та поквартальний розподіл коштів на навчання персоналу, є кошторис витрат. Його складають на календарний рік. Суми витрат на плановий рік і їх розподіл за видами витрат відображаються в кошторисі в зіставленні з уточненим планом і виконанням відповідно до звіту за попередній рік. Витрати, передбачені кошторисом, мають бути обґрунтовані розрахунками за окремими видами витрат [3, с. 122].

Основою для розроблення кошторису витрат на професійне навчання є затверджений план підготовки персоналу організації за видами, формами й термінами навчання, норми витрат на навчання й утримання корпоративних університетів, навчально-виробничих центрів, навчально-курсівних комбінатів, що перебувають на самостійному балансі [3, с. 122].

Оскільки розробка кошторису витрат повинна здійснюватися за статтями витрат, то необхідно уточнити класифікацію цих статей. Це потрібно для розроблення дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців щодо навчання працівників на виробництві.

До витрат на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу входять такі види витрат (табл. 2).

## ВИТРАТИ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

1. Витрати на оплату праці персоналу з урахуванням нарахувань на оплату праці	<p>1.1. оплата праці викладачів і майстрів (інструкторів) виробничого навчання за навчання робітників з відривом і без відриву від виробництва на курсах, у навчально-виробничих центрах, навчально-курсівих комбінатах тощо, у формі індивідуального та курсового навчання безпосередньо на виробництві, а також викладачів курсів підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців, що організуються на підприємстві;</p> <p>1.2. оплата праці викладачів за консультації з теоретичних питань у разі індивідуального навчання робітників безпосередньо на виробництві;</p> <p>1.3. оплата членам комісії, які запрошені зі сторони, і викладацькому складу за проведення іспитів або заліків;</p> <p>1.4. оплата за розроблення та виготовлення наочних приладів і технічних засобів навчання, специфічних для певного підприємства;</p> <p>1.5. оплата праці керівників виробничої практики студентів вищих навчальних закладів та учнів професійно-технічних навчальних закладів;</p> <p>1.6. витрати підприємства на нарахування внесків у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування з фонду оплати праці працівників, залучених до проведення професійного навчання персоналу, що регулюється Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;</p> <p>1.7. витрати, не пов'язані з викладанням, — витрати на оплату праці персоналу (керівництво, адміністративний персонал, секретарі/помічники, інший персонал)</p>
2. Витрати на утримання і вдосконалення навчально-матеріальної бази навчального закладу підприємства:	<p><i>2.1. Витрати на оплату послуг зв'язку — витрати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• пов'язані з підключенням до глобальної інформаційної мережі Інтернет;</li> <li>• з оплати за надання в користування телефонних і телеграфних каналів зв'язку, мобільного зв'язку;</li> <li>• з оплати поштових відправлень;</li> <li>• інші витрати, пов'язані з оплатою послуг зв'язку.</li> </ul> <p><i>2.2. Витрати на оплату транспортних послуг</i> (оплата договорів на оплату транспортних послуг, що надаються сторонніми організаціями).</p> <p><i>2.3. Господарські витрати</i> (витрати на опалення і освітлення, водопостачання, утримання навчальних приміщень у чистоті, витрати на утримання позавідомчої та пожежної охорони та інші).</p> <p><i>2.4. Орендна плата</i> приміщень (розраховується залежно від площі навчального приміщення, зайнятого навчальною групою учнів чи слухачів, і ставки окремої плати за один квадратний метр, встановленої місцевими органами виконавчої влади або орендодавцем), майна, обладнання, що використовується в навчально-виховному процесі.</p> <p><i>2.5. Витрати на оплату послуг з поточного і капітального ремонтів основних фондів.</i></p>
2. Витрати на утримання і вдосконалення навчально-матеріальної бази навчального закладу підприємства:	<p><i>2.6. Витрати на придбання устаткування та інвентарю</i> для навчально-виробничих центрів, навчально-курсівих комбінатів та інших навчальних закладів підприємств, що знаходяться на самостійному балансі — витрати на придбання інвентарю, устаткування, меблів для навчальних приміщень гуртожитків, транспортних засобів, комп'ютерів, машин, агрегатів і механізмів для навчальних і господарських цілей навчального закладу.</p> <p><i>2.7. Витрати на амортизацію.</i> Кошти на амортизацію устаткування, машин, агрегатів, комп'ютерів і обладнання навчального закладу підприємства повинні розраховуватися на підставі їх балансової вартості та норм амортизаційних відрахувань.</p> <p><i>2.8. Витрати на придбання навчальної літератури.</i> Витрати на придбання наукової літератури, підручників, начальних посібників, комп'ютерних програм для бібліотек, іншого навчально-методичного забезпечення навчально-курсівих комбінатів, навчальних центрів та інших навчальних закладів підприємств визначаються виходячи з нормативів на одного учня (слухача), встановлених керівником підприємства, з урахуванням фактичного освоєння засобів і наявності бібліотечного фонду.</p>

2. Витрати на утримання і вдосконалення навчально-матеріальної бази навчального закладу підприємства:	<p>2.9. <i>Матеріальні витрати</i> — витрати на придбання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• покупних матеріалів, сировини та інших матеріалів, книжкової продукції та довідкової офіційної літератури, крім літератури, що купується для бібліотечного фонду;</li> <li>• картриджів до оргтехніки;</li> <li>• витрати на придбання м'якого інвентарю, на постільну білизну, на придбання захисного і спеціального одягу.</li> </ul> <p>2.10. <i>Інші витрати</i> на збереження і розвиток навчально-матеріальної бази — витрати на оплату договорів на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• придбання та виготовлення печаток, штампів, бланків посвідчень, бланків трудових книжок, вкладишів до них, дипломів, свідоцтв, бланків суворого звітності та інших бланків;</li> <li>• проведення технічного огляду та технічного обслуговування основних фондів;</li> <li>• проведення технічного обслуговування обладнання, програмного забезпечення;</li> <li>• витрати на ремонт обладнання та інвентарю включаючи ремонт м'якого інвентарю;</li> <li>• монтаж локальної обчислювальної мережі;</li> <li>• підписку на періодичну літературу (газети, журнали, бюлетені), крім періодичної літератури, що купується для бібліотечного фонду</li> </ul>
3. Інші витрати:	<p>3.1. витрати на отримання ліцензій і дозволів для здійснення професійного навчання персоналу (надання консультаційних послуг з питань ліцензування, підготовки пакетів до експертизи та організації навчального процесу в сфері підготовки робітничих кадрів; організація та проведення на регіональному рівні експертизи спроможності навчального закладу вести діяльність, пов'язану з наданням освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти);</p> <p>3.2. виплата стипендій студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади за рахунок коштів підприємства;</p> <p>3.3. оплата витрат на підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців, викладачів та інструкторів навчально-виробничих центрів, навчально-курскових комбінатів та інших навчальних закладів системи професійного навчання персоналу на виробництві;</p> <p>3.4. витрати на відрядження і службові роз'їзди для працівників навчально-виробничих центрів, навчально-курскових комбінатів та інших навчальних закладів підприємства, що здійснюють професійно-технічне навчання кваліфікованих робітників і перебувають на самостійному балансі;</p> <p>3.5. оплата пільг, що надаються відповідно до чинного законодавства особам, які успішно навчаються у вечірніх і заочних вищих навчальних закладах, на період виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, підготовки й захисту дипломних робіт і проектів тощо;</p> <p>3.6. оплата відпусток, що надаються керівникам і фахівцям для складання іспитів у аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також особам, які навчаються в заочній аспірантурі;</p>
3. Інші витрати:	<p>3.7. оплата відпусток особам, які успішно навчаються у вечірніх (змінних) професійно-технічних навчальних закладах, і особам, які навчаються у вечірніх (змінних) школах для працюючої молоді, для підготовки й складання іспитів;</p> <p>3.8. оплата послуг з внесення даних до Єдиного реєстру документів моряків (у разі підготовки по морським професіям);</p> <p>3.9. витрати на первинну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації робітників для інших підприємств і організацій, втрати коштів, матеріальних ресурсів внаслідок здійснення ними господарської діяльності та інші витрати, обумовлені специфікою діяльності кожного окремого навчального закладу</p>

Річний фонд заробітної плати зазначених педагогічних працівників за кошторисом витрат навчальних центрів, навчально-курскових комбінатів, інших професійно-технічних навчальних закладів необхідно визначати на основі штатного розпису, що затверджується на плановий рік керівником підприємства.

Оплата праці кваліфікованих робітників, які не звільнені від основної роботи, за навчання учнів та за підвищення кваліфікації робітників або за навчання їх другим професіям за час навчання, що передбачений робочою навчальною програмою підприємства, має здійснюватися за ставками, що затвердженні керівником підприємства. Розмір оплати праці осіб, які залучаються до здійснення навчання працівників, визначається у договорі про надання освітніх послуг і не може бути меншим, ніж розмір ставок погодинної праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Нормативними актами про оплату праці у сфері освіти встановлюються ставки погодинної оплати праці спеціалістам (викладачам), які залучаються до проведення теоретичних занять у системі професійного навчання кадрів, що здійснюються на базі навчальних закладів підприємств, залежно від вченого звання (наукового ступеня) у відсотках до окладу (ставки) працівника тарифного розряду, яка визначається діючим законодавством України (посадові оклади (тарифні ставки) з 1 грудня 2015 року розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду.

Для фахівців підприємств, що залучаються до проведення теоретичних занять, встановлюються наступні граничні норми викладацької роботи, яка оплачується поверх основного посадового окладу. Так, у Навчальному центрі ДП «Одеський порт» граничні норми — 240 годин на рік, а в Навчально-курсовому комбінаті ДП «Іллічівський морський торговельний порт» (далі — НКК) встановлені такі граничні норми:

- керівникам НКК — 9 годин на тиждень (360 годин на рік);
- іншим педагогічним працівникам НКК — 12 годин на тиждень (480 годин на рік);
- спеціалістам інших підрозділів порту — 6 годин на тиждень (240 годин на рік).

При цьому кількість годин викладацької роботи працівника (що оплачується додатково) у його основній робочий час не повинна перевищувати 4-х годин на тиждень. Залучати до проведення теоретичного навчання слід тільки висококваліфікованих керівних працівників і фахівців, які мають вищу освіту (бакалавр, магістр) за профілем навчання, до проведення виробничого навчання — фахівців з вищою освітою, які мають відповідну кваліфікацію та стаж роботи за професією не менше 3-х років. Інструкторами виробничого навчання (керівниками виробничої практики) призначати тільки досвідчених фахівців і висококваліфікованих робітників, які мають стаж роботи за професією не менше 3-х років і високі виробничі показники.

За ставками погодинної оплати праці в необхідних випадках доцільно здійснювати оплату праці викладачів і членів комісії, які запрошені зі сторони для проведення іспитів і заліків за фактично витрачений час під час проведення іспитів і заліків з теоретичного і виробничого навчання учнів (слухачів) навчального закладу підприємства.

Якщо для виконання окремих робіт при первинній професійній підготовці робітників або для підвищення їхньої кваліфікації чи перепідготовки запрошені сторонні особи, бізнес-тренери, зовнішні провайдери, то тоді слід укласти трудовий договір (трудові угоди), в яких має бути передбачений обсяг і характер роботи, норми часу і розцінки, терміни початку та закінчення робіт, загальна вартість робіт.

Робота керівників виробничої практики має оплачуватися підприємством додатково за весь період практики щомісячно у відсотках до заробітної плати. Розмір таких доплат встановлюється керівником підприємства.

Ліцензійна експертиза фактичного стану кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення навчальних закладів підприємств проводиться відповідно до вимог нормативних актів щодо ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти.

Вартість консультаційних послуг з питань ліцензування, підготовки пакетів до експертизи та організації навчального процесу в сфері підготовки робітничих кадрів визначається згідно з «Методикою розрахунку витрат на короткострокове навчання керівних і педагогічних кадрів з питань ліцензування освітніх послуг та організації навчального процесу в сфері підготовки робітничих кадрів».

Варто зазначити, що деякі навчальні заклади державних підприємств через затримку із затвердженням фінансового плану підприємства не мають можливості оплатити відразу вартість організації та проведення експертизи спроможності навчального закладу вести діяльність, пов'язану з наданням освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти.

До витрат на отримання дозволів для здійснення навчання персоналу з робіт підвищеної безпеки повинна відноситися обґрунтована вартість послуг органів охорони праці підприємству з організації проведення навчання і перевірки знань учнів і слухачів з питань охорони праці.

Крім прямих витрат організації на професійне навчання персоналу слід урахувати й непрямі її витрати на зазначені цілі. Це витрати, пов'язані з потребою відволікання працівників від роботи під час навчання з відривом від виробництва зі збереженням заробітної плати. До непрямих витрат також належить оплата надурочних робіт працівникам, доплати їм за виконання обов'язків тимчасово відсутніх на навчанні колег та ін. [3, с. 127]. Особливо значні матеріальні витрати організація несе при оплаті тривалого (від кількох місяців до кількох років) навчання своїх працівників з відривом від основної роботи.

Необхідно зазначити, що підприємства намагаються зменшити витрати на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Так, у Навчальному центрі ДП «Одеський порт»:

— розмір оплати праці викладачів за проведення теоретичного навчання нижче ставки погодинної праці працівників усіх галузей економіки та складає 10 грн за годину;

— оплата членам комісії, які запрошені зі сторони, і викладацькому складу за проведення іспитів або заліків відсутня;

— немає надбавок до з/п працівників підприємства за керівництво практикою;

— мінімальні канцелярські витрати.

Деякі навчальні заклади підприємства відзначають низьку якість поставленого устаткування, інвентарю. Більшою мірою це вина людини, що складає заявку. Якщо не вказані параметри товару та виробник, постачальники за умовами конкурсу закуповують те, що вигідніше за ціною. Ще побутує практика, коли деякі керівники, плануючи закупівлі на рік, не обтяжують себе, а просто копіюють торішню заявку. У такому випадку з року в рік надходять неякісні матеріали.

При аналізі та плануванні витрат необхідно зробити акцент на пріоритет інтересів навчального центру підприємства: визначитися, чи варто ставити зовнішніх замовників у пріоритет. Адже вони фактично приносять гроші в компанію, і велика спокуса саме їм віддавати перевагу. Конфлікт інтересів у тому, що керівництво хоче заробляти гроші на сторонніх учнях, а потреби бізнесу диктують інше: потрібно готувати своїх працівників.

Сторонні клієнти можуть бути в пріоритеті, якщо навчальний центр на самозабезпеченні. Це завдання здійсненне, але тільки якщо навчальний центр отримує статус самостійної юридичної особи. Якщо навчальний центр не на самоокупності, зовнішні замовники залишаються за залишковим принципом. На першому місці виступають інтереси компанії, навчання її співробітників.

Однак навчання персоналу, хоч і є «благородною справою», але має «купу» нюансів, на які слід звертати увагу, щоб забезпечити себе від несподіваних негативних податкових наслідків.

Підпунктом 165.1.21 п. 165.1 ст. 165 Податкового кодексу України від 02.12.2010 № 2755-VI (далі — ПКУ) передбачено, що сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, але не вище розміру, визначеного в абзаці першому пп. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 цього Кодексу (тобто розмір сплачених коштів не перевищує суму, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, який діє для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 грн) на кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, не включається до складу оподатковуваних доходів таких фізичних осіб.

За даними фінансового порталу Мінфіну прожитковий мінімум для працездатних осіб — 1378 грн з 01.01.2016 р. [4]. Таким чином, якщо сума сплачених коштів не перевищує 1929 грн на протязі 2016 року, то сума не підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб.

Обов'язковою умовою є укладення письмового договору (контракту) з відпрацювання у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу та отримання спеціальності (кваліфікації) не менше ніж три роки.

Професійне навчання повинне бути обумовлене потребами підприємства чи відповідати напряму його діяльності. Якщо ж підприємство сплатило кошти у більшому розмірі, то сума перевищення підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб.

Відповідно до пп. 14.1.47 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу додаткові блага — кошти, матеріальні чи нематеріальні цінності, послуги, інші види доходу, що виплачуються (надаються) платнику податку податковим агентом, якщо такий дохід не є заробітною платою і не пов'язаний з виконанням обов'язків трудового найму або не є винагородою за цивільно-правовими договорами (угодами), укладеними з таким платником податку (крім випадків, прямо передбачених нормами розділу IV цього Кодексу).

Дохід, отриманий платником податку як додаткове благо (крім випадків, передбачених ст. 165 Податкового кодексу), включається до загального місячного



(річного) оподатковуваного доходу платника податку (пп. 164.2.17 п. 164.2 ст. 164 цього Кодексу).

Якщо працівник припиняє трудові відносини з роботодавцем протягом періоду такого навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового блага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню у загальному порядку, визначеному розділом IV Податкового кодексу.

Навчання, атестація, переатестація, сертифікація працівників здійснюється за рахунок коштів підприємства, відповідно до затвердженого фінансового плану та розробленого «Графіку навчання, атестації, переатестації, сертифікації», за основним місцем роботи працівника, а також в окремих випадках по тій професії, на якій працівник планується бути задіяний на підприємстві. З працівника, який отримав за рахунок підприємства кваліфікаційні та сертифікаційні документи, при звільненні за власним бажанням (крім звільнення у зв'язку з виходом на пенсію або в порядку переведення) або внаслідок розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу за ст. 40 КЗпП України, пункти 2 (крім звільнення у зв'язку з невідповідністю за станом здоров'я), 3, 4, 7, 8 — утримується вартість витрачених на його навчання, атестацію, переатестацію і сертифікацію коштів на підставі наступного розрахунку: вартість навчання ділиться на загальну кількість повних (неповних) місяців строку дії сертифікатів, отримана вартість навчання за 1 місяць помножується на кількість фактично відпрацьованих працівником місяців. Різниця між повною сплаченою вартістю навчання та отриманою сумою підлягає утриманню.

У разі, коли такі трудові відносини припиняються за ініціативою роботодавця (скорочення, тощо), то сума, сплачена роботодавцем за навчання звільненого працівника, не включається до оподатковуваного доходу цього працівника. Не включається до складу оподатковуваного доходу сума витрат роботодавця у зв'язку з підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) платника податку згідно із законом (пп. 165.1.37 п. 165.1 ст. 165 Податкового кодексу).

Відповідно до підпункту 197.1.2 пункту 197.1 статті 197 Податкового кодексу України звільняються від оподаткування податку на додану вартість операції: постачання послуг із здобуття вищої, середньої, професійно-технічної та дошкільної освіти навчальними закладами, у тому числі навчання аспірантів і докторантів, навчальними закладами, що мають ліцензію на постачання таких послуг.

Іншадіяльність навчальних закладів, яка відповідно до Кодексу не звільняється від оподаткування ПДВ, включається до об'єкта оподаткування ПДВ і оподатковується податком у загальнозстановленому порядку.

Згідно з п. 9 розділу II Переліку № 1170 (Постанова Кабінету Міністрів України від 22 грудня 2010 р. № 1170 «Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування») єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не нараховується на витрати на підготовку та перепідготовку кадрів (крім суми заробітної плати, що зберігається

за основним місцем роботи працівників за час їх навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів).

Згідно з пп. 3.24 п. 3 Наказу Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5 «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» витрати на підготовку та перепідготовку кадрів (крім витрат на заробітну плату, зазначених у пп. 2.2.12) не належать до фонду оплати праці.

**Висновки.** Незважаючи на досить складне фінансове становище більшості українських організацій, витрати, пов'язані з навчанням персоналу, повинні розглядатися як пріоритетні і необхідні. Організаціям слід проводити широкомасштабне навчання персоналу та керівників різних рівнів, розуміючи, що тільки навчений, висококваліфікований і високомотивований персонал буде вирішальним фактором розвитку підприємства і перемоги над конкурентами.

До заходів, які доцільно здійснити з метою стимулювання розвитку професійного навчання працівників, можна віднести такі: залучення до фінансування професійного навчання працівників коштів із державного та місцевого бюджетів; запровадження додаткових пільг для роботодавців, які здійснюють професійне навчання кадрів; розробити і затвердити методичні рекомендації (методику) розрахунку вартості підготовки кваліфікованих працівників на виробництві.

### ***Література***

1. Верховна Рада України (2016), Закон України «Про професійний розвиток працівників», режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Дата звернення 21 лютого 2016 р.).

2. Витрати на робочу силу за 2014 р.: статистичний бюлетень, режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Дата звернення 21 лютого 2016).

3. Савченко В. А. Розвиток персоналу. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2015. — 505, [7] с.

4. Фінансовий портал МІНФІН, режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/wage> (Дата звернення 21.02.2016).

### ***References***

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine “On vocational personnel development”, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Accessed 21 February 2016).

2. The official site of State Statistics Service in Ukraine (2015), “Labor force costs in 2014”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/open document> (Accessed 21 February 2016).

3. Savchenko, V. A. (2015), Rozvytok personalu [Personnel development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

4. The official site of Ministry of Finance (2016), «Financial portal of Ministry of Finance», available at: <http://index.minfin.com.ua/index/wage> (Accessed 21 February 2016).

Стаття надійшла до редакції 25.02.2016 р.