

УДК 336

О.В. Павловська

*Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана***УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, ЩОДО ЯКИХ Є ЗАГРОЗА ВИВІЛЬНЕННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ФІНАНСОВОЮ ТА ЕКОНОМІЧНОЮ КРИЗОЮ**

Забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості працюючого населення є пріоритетним завданням роботодавців, державної служби зайнятості, профспілок та інших соціальних партнерів. У статті запропоновані методи досягнення цієї цілі та досліджено їх ускладнення в умовах нинішньої фінансової та економічної кризи, негативний вплив якої на ринок праці виражається у зростанні чисельності та рівня безробіття, кількості вивільнюваних з підприємств працівників.

Ключові слова: продуктивність праці, витрати, роботодавець, професійне навчання, центр зайнятості, документи, безробіття.

Обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости работающего населения является приоритетной задачей работодателей, государственной службы занятости, профсоюзов и других социальных партнеров. В статье предложены методы достижения этой цели и исследованы их усложнение в условиях нынешнего финансового и экономического кризиса, негативное влияние которой на рынок труда выражается в росте численности и уровня безработицы, количества высвобождаемых с предприятий работников.

Ключевые слова: производительность труда, расходы, работодатель, профессиональное обучение, центр занятости, документи, безработица.

Providing full, productive and freely chosen employment of working population is a priority of employers, state employment, trade unions and other social partners. In the article methods are proposed to achieve this goal and their complications in the current financial and economic crisis are investigated, the negative impact on the labor market is reflected in increasing numbers and level of unemployment, the number of fired workers.

Key words: productivity of labor, costs, employer, vocational education, employment center, documents, unemployment.

За даними Держкомстату України, на 1 березня 2009 р. вже зареєстровано 906,1 тис. безробітних, що становить 3,2% населення працездатного віку. Водночас кількість працівників, які перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, становила майже 570 тис. осіб, а тих, хто працював у режимі скороченого робочого дня – 1,2 млн. осіб. Ці працівники за різних обставин можуть або повернутися до активної трудової діяльності, або звернутися до центрів зайнятості [1, с. 4]. За таких умов особливого значення набувають заходи активної політики зайнятості щодо профілактики масового безробіття серед зайнятого населення.

Аналіз досліджень і публікацій показує, що нині у вітчизняних наукових працях приділяється недостатня увага заходам активної політики зайнятості, зокрема професійному навчанню безробітних та зайнятого населення. Окремі грані з цієї важливої проблеми досліджені у роботах В. Васильченка, Н. Павловської, В. Петюха, В. Савченка та ін. Разом з тим гострі проблеми професійного навчання вивільнюваних працівників ще не знайшли свого належного висвітлення.

Метою наукового дослідження є виявлення сучасних проблем з професійного навчання працівників підприємства, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, а також з'ясування ролі чинного законодавства у недопущенні подальшого згортання обсягів навчання серед цих категорій персоналу.

Кризовий стан багатьох підприємств обумовлює суттєве погіршення ситуації як на зовнішньому, так і на внутрішньофірмовому ринку праці. Погіршення останнього знаходить своє відображення у зменшенні обсягів професійного навчання персоналу підприємств, зниженні конкурентоспроможності працівників на ринку праці. За таких умов на виробництві важливо активізувати заходи з активної політики зайнятості.

До таких заходів слід, насамперед, віднести Постанову правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 21.01.2009 №94 «Про затвердження Порядку фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи» [2, с. 159].

Цей Порядок розроблено державною службою зайнятості відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [3]. Він розроблений з метою удосконалення умов, механізмів фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи на підприємстві.

На теперішній час професійна перепідготовка або підвищення кваліфікації працівників організовується роботодавцем за погодженням з районними, міськрайонними і районними у містах, міськими центрами зайнятості, на які покладено функції робочих органів виконавчої дирекції Фонду у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах відповідно до чинного законодавства. В той же час дія цього Порядку не поширюється на бюджетні, комунальні та неприбуткові організації.

Порядком визначені умови фінансування витрат роботодавця на навчання працівників підприємств. При цьому фінансування витрат роботодавця на професійне навчання працівників – застрахованих осіб має здійснюватися за рахунок коштів Фонду в межах коштів, передбачених на ці цілі у бюджеті Фонду, у разі організації роботодавцем зазначеного навчання у період реорганізації або перепрофілювання підприємства, тимчасового припинення виробництва за умови збереження за працівниками місця роботи на підприємстві протягом одного року після закінчення навчання. Трудовий договір з працівником після навчання не може бути розірвано роботодавцем з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу Законів про працю України, протягом зазначеного періоду [4].

Фінансуванню витрат роботодавця на професійне навчання працівників повинне забезпечуватися у разі охоплення простогом у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці або перепрофілювання підприємства тимчасового припинення виробництва понад:

- 50% працівників – при штатній кількості працівників до 100 осіб;
- 30% працівників – при штатній кількості працівників від 101 до 500 осіб;
- 20% працівників – при штатній кількості працівників понад 501 особу.

Водночас не повинні фінансуватися витрати роботодавця на професійне навчання працівників, які:

працевлаштовані з наданням дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду;
отримують допомогу по частковому безробіттю або беруть участь в інших профілактичних заходах, передбачених Законом України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”;
працюють за сумісництвом у цього роботодавця;
проходять альтернативну (невійськову) службу;
відповідно до чинного законодавства отримали дозвіл на працевлаштування у роботодавця.

Фінансування витрат роботодавця на професійне навчання працівників передбачає, що кошти для фінансування його витрат на навчання працівників виділяються Кримським республіканським, обласними, Київським та Севастопольським міськими центрами зайнятості підприємствам незалежно від форми власності та господарювання, які на дату подання письмової заяви не мають заборгованості перед Фондом.

При цьому підприємство має звертатися до базового центру зайнятості за місцем реєстрації його як платника страхових внесків до Фонду із заявою про виділення необхідних коштів для проведення професійного навчання працівників за формою, що передбачена зазначеним Порядком.

Роботодавець до заяви повинен додавати такі документи:

копія довідки органу статистики про включення його підприємства до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України;

копія свідоцтва про державну реєстрацію;

копія ліцензії навчального закладу на надання освітніх послуг (у разі видачі документа про освіту державного зразка);

копії документів, що підтверджують зміни в організації виробництва та праці або перепрофілювання підприємства, тимчасове припинення виробництва (копія наказу, розпорядження тощо);

списки працівників, які навчатимуться, та розрахунок витрат щодо кожної особи на організацію та здійснення їх професійного навчання;

звіт про заплановане вивільнення працівників (форма №4-ПН (план) „Звіт про заплановане вивільнення працівників” [5];

довідка про відсутність заборгованості з податків та зборів (обов'язкових платежів);

інформація про надання згоди працівниками, які навчатимуться на умовах, визначених цим Порядком.

В свою чергу центр зайнятості до зазначеного переліку документів, поданих роботодавцем, має додати відомості про перебування в нього на обліку роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття не менше 24 місяців та про відсутність на дату звернення заборгованості перед Фондом.

Подані роботодавцем відповідно до вказаного переліку документи протягом трьох робочих днів повинні бути проаналізовані та подані базовим центром зайнятості за місцем реєстрації підприємства як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття на розгляд комісії, яка створюється робочим органом виконавчої дирекції Фонду регіональним центром зайнятості. Склад комісії затверджується наказом директора регіонального центру зайнятості.

До складу комісії мають включатися представники регіонального центру зайнятості (один із яких є головою комісії), Міністерства економіки та Міністерства праці та соціальної політики Автономної Республіки Крим, головних управлінь економіки, праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій, Головного управління економіки, праці та зайнятості Київської та управління економіки, управління праці та соціального захисту населення Севастопольської міських державних адміністрацій, територіальної державної інспекції праці Держнаглядпраці, а також представники регіональних Координаційних комітетів сприяння зайнятості (за згодою).

На засідання комісії слід запрошувати представників базових центрів зайнятості, на яких покладено функції робочих органів виконавчої дирекції Фонду, за місцем реєстрації підприємства як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

В свою чергу, центр зайнятості до зазначеного переліку документів, поданих роботодавцем, має додати відомості про перебування в нього на обліку роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття не менше 24 місяців та про відсутність на дату звернення заборгованості перед Фондом.

Подані роботодавцем відповідно до вказаного переліку документи протягом трьох робочих днів повинні бути проаналізовані та подані базовим центром зайнятості за місцем реєстрації підприємства як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття на розгляд комісії, яка створюється робочим органом виконавчої дирекції Фонду регіональним центром зайнятості. Склад комісії затверджується наказом директора регіонального центру зайнятості.

Комісія має розглядати питання про виділення коштів для оплати за професійне навчання працівників протягом 5 робочих днів з дати отримання регіональним центром зайнятості письмової заяви роботодавця про виділення коштів для фінансування витрат на навчання працівників.

Засідання комісії повинне проводитися не менше одного разу на місяць та залежно від кількості поданих заяв роботодавцями і є правомочним, якщо на ньому присутні не менше ніж дві третини від загальної чисельності членів комісії. Висновок комісії приймається більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії та носить рекомендаційний характер. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії.

Рішення про виділення коштів роботодавцю для оплати за навчання працівників з урахуванням висновків комісії в термін до трьох робочих днів приймає директор регіонального центру зайнятості, воно оформлюється наказом та письмово доводиться до роботодавця базовим центром зайнятості за місцем перебування на обліку роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

Під час розгляду заяв роботодавців про виділення коштів для організації професійного навчання працівників перевага надається тим, державну реєстрацію яких проведено в малих, у тому числі монофункціональних, містах, за умови, якщо наймані працівники працюють у таких роботодавців за місцем державної реєстрації.

Рішення про відмову у виділенні коштів для організації професійного навчання працівників приймається, якщо на дату подання письмової заяви роботодавця:

перебуває у стані злиття, приєднання, поділу, перетворення, ліквідації або банкрутства;

перебуває на обліку як платник внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття менше 24 місяців;
має заборгованість перед Фондом, а також заборгованість з податків та зборів (обов'язкових платежів).

Прийняті позитивні рішення є підставою для укладання договору на фінансування витрат роботодавця на професійне навчання працівників між роботодавцем та регіональним центром зайнятості, в якому сторони мають визначити предмет договору, свої права та обов'язки гарантії зайнятості працівника, умови та порядок фінансування, взаємну відповідальність та підстави розірвання договору.

Кошти роботодавцю перераховуються відповідно до договору на фінансування витрат роботодавця на навчання працівників, що укладається між роботодавцем та регіональним центром зайнятості.

Для перерахування коштів за професійне навчання працівників роботодавець протягом 5 робочих днів після укладання зазначеного договору повинен надати регіональному центру зайнятості:

- копію договору з навчальним закладом або підприємством, у разі навчання на іншому підприємстві, на навчання працівників, завірену в установленому порядку;
- копію наказу про зарахування працівників на професійне навчання;
- рахунок-фактуру на оплату навчання працівників.

Протягом 5 робочих днів після закінчення навчання працівників у професійно-технічному, вищому навчальному закладі чи на підприємстві роботодавець має надати копію наказу про відрахування і протокол засідань державної кваліфікаційної комісії або державної екзаменаційної комісії. У разі дострокового припинення навчання працівників роботодавець надає копію наказу про відрахування. При цьому кошти для професійного навчання працівників виділяються підприємству на термін навчання не більш як 12 місяців.

Здійснення заходів з активної політики зайнятості вимагає належного контролю за використанням виділених коштів. Посилення дієвості контролю вимагає перевірки достовірності відомостей, поданих роботодавцем для виділення коштів на оплату професійного навчання працівників, та їх цільового використання

За достовірність поданих відомостей для виділення коштів для фінансування витрат на професійне навчання працівників відповідає роботодавець. В той же час центр зайнятості має право перевіряти достовірність відомостей поданих роботодавцем для виділення коштів та фактичної оплати за навчання працівників.

Контроль за цільовим використанням коштів здійснюється центром зайнятості, органами контрольно-ревізійної служби та іншими державними органами відповідно до законодавства. Кошти, використані не за цільовим призначенням або з порушенням законодавства, мають повертатися роботодавцем протягом місяця з дня виявлення порушення.

У разі відмови роботодавця добровільно повернути кошти Фонду або неповернення їх у встановлені строки стягнення коштів здійснюється базовим центром зайнятості у судовому порядку відповідно до чинного законодавства.

У разі недостовірності поданих роботодавцем даних він повинен повернути відповідно до законодавства Фонду суму заподіяної шкоди з урахуванням індексації на рівень інфляції (обчислюється шляхом множення суми заподіяної шкоди на добуток індексу зростання цін на споживчі товари від місяця, в якому було заподіяно шкоду, до місяця, що передує місяцю її повернення, поділених на 100).

При порушенні гарантій зайнятості осіб (розірвання трудового договору роботодавцем з працівником за основним місцем роботи протягом року з дня закінчення навчання з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів про працю України) та використання коштів Фонду з порушенням законодавства роботодавець повертає одержану суму в повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції (обчислюється шляхом множення суми, отриманої на витрати на оплату праці, на добуток індексу зростання цін на споживчі товари від місяця початку отримання витрат на оплату праці до місяця, що передує місяцю її повернення, поділених на 100).

Рішення про повернення коштів роботодавцем приймається директором регіонального центру зайнятості і оформляється наказом. Протягом двох робочих днів після прийняття рішення про повернення коштів роботодавцем регіональний центр зайнятості надсилає роботодавцю рекомендованим листом повідомлення про необхідність повернути кошти.

У разі неможливості вручення повідомлення про необхідність повернути кошти з підстав, передбачених Правилами надання послуг поштового зв'язку [6], відмови роботодавця повернути кошти, стягнення таких коштів здійснюється у судовому порядку відповідно до чинного законодавства.

У разі припинення навчання працівника, який навчався за рахунок коштів Фонду, без поважних причин, з роботодавця відповідно до законодавства стягується загальна сума витрат на його навчання.

При цьому поважними причинами припинення навчання працівниками вважаються:

- вступ до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- призов на строкову (військову) або альтернативну (невійськову) службу;
- набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі працівника або направлення його за рішенням суду на примусове лікування;
- отримання права на пенсію відповідно до законодавства України;
- призначення працюючій жінці допомоги по вагітності та пологах;
- подання працівником письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- переїзд на постійне місце проживання в іншу місцевість;
- хвороба працівника, що має медичні протипоказання щодо продовження навчання, що підтверджено відповідними документами;
- інші причини, що не залежать від працівника, підтвержені документально.

Для підвищення ефективності використання коштів Фонду роботодавець протягом одного року з дня закінчення професійного навчання працівниками, які навчалися за кошти Фонду, станом на перше число місяця, наступного за звітним кварталом, має подавати базовим центрам зайнятості за місцем реєстрації підприємства як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття інформацію про перебування в трудових відносинах з вищезазначеними працівниками.

Порядком передбачено, що спори, які виникають з питань виділення та цільового використання коштів для оплати витрат за професійне навчання працівників роботодавцем, розглядаються регіональним центром зайнятості або у судовому порядку.

Таким чином, виходячи з актуальності професійного навчання вивільнюваних

працівників роботодавцям і державній службі зайнятості з метою запобігання масового хронічного безробіття доцільно у своїй практичній діяльності використовувати Порядок фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи.

Застосування цього Порядку на практиці сприятиме збереженню обсягів фінансування професійного навчання персоналу на виробництві і тим самим забезпечить збереження рівня конкурентоспроможності та трудового потенціалу працівників, значно покращить ситуацію на ринку праці.

Бібліографічні посилання і примітки

1. Громадські роботи – теж вихід // Урядовий кур'єр. – 2009. – № 63. – С. 4.
2. Постанова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 21.01.2009 №94 «Про затвердження Порядку фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи» // Офіційний вісник України. – 2009. – № 22. – С. 159.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03. 2000 р. – № 1533-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/imaing.cgi>
4. Кодекс законів про працю України від 11.01.2011 № 2914-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2011_01_01/an/394/KD0001.html#394
5. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 19.12.2005 № 420. – ІНСТРУКЦІЯ щодо заповнення форми звітності N4-ПН (план) "Звіт про заплановане вивільнення працівників" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z1535-05>.
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил надання послуг поштового зв'язку» від 05.03.2009 №270 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua/search/law/monitoring/MN011944.html>.

Надійшла до редколегії 20.07.2011