

DOI: 10.5281/zenodo.3878695

UDC: 658: 005.95/.96 + 657

JEL: M12, M20, M40

## ОРГАНІЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ З ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ

### ORGANIZATION OF DOCUMENT FLOW FOR ACCOUNTING OF EXPENSES ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

Olha V. Romanova, Senior lecturer at the Department of Statistics  
Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine  
ORCID: 0000-0002-9606-7263  
Email: olha.romanova88@gmail.com

Received 03.12.2019

*Романова О.В. Організація документообігу з обліку витрат на професійний розвиток працівників. Науково-методична стаття.*

У статті узагальнено питання нормативно-правового забезпечення організації безперервного професійного розвитку працівників підприємств та документального відображення в обліку витрат, що супроводжують цей процес. Уточнено поняття витрати на професійний розвиток працівників. Надані пропозиції спрямовані на надання об'єктивних (задокументованих) даних про фактичний рівень витрат на професійний розвиток працівників. Це дозволить визнавати персоніфіковані людські активи в обліку, а користувачам отримувати облікову інформацію про реальну вартість підприємства на основі адекватної оцінки вартості нематеріальних активів підприємства безпосередньо з балансу в контексті теорії людського капіталу. Розроблено форму кошторису витрат на професійний розвиток працівників для планування, контролю та оцінки економічних результатів здійснених витрат на навчання за категоріями персоналу, структурними підрозділами підприємства.

*Ключові слова:* розвиток персоналу; безперервний професійний розвиток; професійне навчання; витрати на професійний розвиток працівників (прямі, непрямі); облік; документування.

*Romanova O. V. Organization of document flow for accounting of expenses on professional development of employees. Scientific and methodical article.*

The article summarizes the issues of regulatory support for the organization of the process of continuous professional development of enterprise employees and documentary reflection in the accounting of expenses accompanying this process. The concept of the costs for the professional development of workers is clarified. The proposals provided are intended to provide objective (documented) evidence of the actual level of costs for the professional development of employees. This will allow for the recognition of personified human assets in accounting. It will allow users to receive the accounting information on real cost of the enterprise on the basis of an adequate estimation of cost of intangible assets of the enterprise directly from balance in a context of the theory of the human capital. A form has been developed for estimating the costs of professional development of employees for planning, monitoring and evaluating the economic results of training costs for personnel categories, structural divisions of enterprises.

*Keywords:* staff development, continuous professional development, professional training, expenses on professional development of employees (direct, indirect), accounting, documentation.

Висока якість і вартість людського капіталу працівників підприємства і, як результат, висока продуктивність праці, ефективна зайнятість та висока конкурентоспроможність працівників, підприємства і держави потребує витрат на розвиток персоналу. Розвиток персоналу полягає у безперервному формуванні належної якості професійного складу, підтримці та мотивації здатності до активної трудової діяльності працівників для виконання певних завдань господарської діяльності підприємства, і реалізується в трьох основних напрямках: 1) безперервний професійний розвиток, 2) постійна підтримка належного стану здоров'я і 3) соціальний розвиток працівників підприємства.

Метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [1]. Згідно з п. 2 ст. 3 та п. 1 ст. 15 Закону «Про професійний розвиток працівників» (далі Закон № 4312), безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників і фінансування професійного розвитку працівників в Україні здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання: професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва; їх атестації за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел [1].

Значна частина заходів щодо професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників, їх атестації, стимулювання професійного зростання працівників тощо або не доходить до практичної реалізації, або в дійсності приносять набагато менше користі, ніж планувалося. Для ефективного управління безперервним професійним розвитком працівників необхідна

повна, достовірна й неупереджена інформація про витрати, що супроводжують цей процес.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Деякі аспекти проблеми облікового відображення поточних виплат і витрат, що пов'язані із зобов'язаннями за розрахунками з працівниками підприємств розглядали Н.М. Головай, І.В. Жиглей, Н.М. Королук, О.І. Пацула, К.В. Романчук, К.В. Шиманська, Н.В. Шульга. Проте неузгодженим залишається порядок документального забезпечення записів в обліку витрат на професійний розвиток. Це ускладнює чітку організацію обліку витрат на розвиток персоналу в системі управління людськими ресурсами підприємства в контексті розвитку людського потенціалу його працівників.

*Мета статті* полягає в узагальненні існуючої практики документування витрат на професійний розвиток працівників підприємства та наданні пропозицій щодо удосконалення організації документообігу з обліку витрат підприємств на безперервний професійний розвиток для оптимізації витрат на персонал та обчислення первісної вартості персоніфікованих людських активів підприємства в контексті управління людським капіталом і формування економічної стратегії безперервного розвитку персоналу на майбутнє.

### Виклад основного матеріалу дослідження

Організація безперервного професійного розвитку працівників на підприємствах в Україні

здійснюється відповідно до законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють відносити між роботодавцем і працівниками в соціально-трудовій сфері; колективних договорів (угод); трудових договорів (контрактів); внутрішніх документів суб'єктів господарювання.

Законодавством України передбачено, право кожної особи на професійне навчання [2] з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки і роботодавця впродовж її трудового життя [3] та зобов'язання роботодавців щодо проведення підвищення кваліфікації працівників для забезпечення конкурентоспроможності працівників, не рідше ніж один раз на п'ять років [4]. Гарантії та пільги для працівників, що навчаються (з відривом або без відриву від виробництва) передбачено главою XIV Кодексу законів України про працю (далі КЗУпроП) [5].

Право кожного працівника на професійне навчання може бути реалізовано в рамках соціальної діяльності підприємств, що передбачено статтею 69 ГКУ [5], з метою набуття працівниками відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність до вимог сучасного виробництва та сфери послуг, і включає первинну професійну підготовку, спеціалізацію, перепідготовку, підвищення кваліфікації і стажування.

Головні положення та відмінності у трактуванні дефініції професійне навчання у нормативно-правових актах наведені в таблиці 1.

Таблиця 1. Нормативно-правова дефініція професійне навчання.

№	Нормативно-правовий акт	Зміст
1.	Закон про зайнятість населення, п.18 ст. 1 [2]	Професійне навчання - набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці
2.	Закон № 4312, п.п. 3, 6, 7 ст.1 [1]	Професійне навчання працівників - процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва
2.	Закон про зайнятість населення, п.18 ст. 1 [2]	Професійне навчання - набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці
3.	Закон про освіту, п. 6 ст. 18 [3]	Спеціалізація - профільна спеціалізована підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності; Перепідготовку - освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями); Підвищення кваліфікації - набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань; Стажування - набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань.
	Положення № 127/151, п. 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 [7]	Первинна професійна підготовка робітників - це професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності. Перепідготовка робітників - це професійне (професійно-технічне) навчання,

Продовження Таблиці 1.

4.	Положення № 127/151, п. 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 [7]	спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Підвищення кваліфікації робітників - це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг Перепідготовка керівників, професіоналів та фахівців організується з метою отримання працівниками іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня, освітнього ступеня та практичного досвіду. Спеціалізація керівників, професіоналів і фахівців організується з метою набуття ними здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості у межах раніше набутої спеціальності. Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців здійснюється з метою набуття ними нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань.
5.	Проект закону про професійний розвиток персоналу на виробництві від 07.02.2008 № 2019	Професійне навчання персоналу - процес здобуття працівниками професійних знань, удосконалення вмінь та навичок, підвищення їх компетентності з метою забезпечення ефективного виконання виробничих функцій, завдань, приведення рівня кваліфікації у відповідність з вимогами виробництва; Професійний розвиток персоналу - процес набуття працівниками фаху та підвищення його рівня шляхом професійного навчання персоналу, атестації та сертифікації;

*Джерело: складено авторами на підставі [1, 2, 3, 7].*

Отже, професійне навчання працівників включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників та перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації керівників, професіоналів, і має за мету оволодіння знаннями, вміннями і навичками, необхідними для забезпечення продуктивної зайнятості, що дає змогу «забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій» [2].

Законодавством України передбачено можливість обирати роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи. Роботодавці можуть організувати формальне і неформальне професійне навчання, особливо молоді, для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на підприємстві за власні кошти або за власний кошт працівника за його бажанням або кошти інших фізичних чи юридичних осіб.

Зокрема, ст. 201 КЗУпроП: «власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи» [5], «в професійно-технічних і вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах і організаціях на договірних умовах або утворити окремий підрозділ з питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців» [1]. Порядок організації формального професійного навчання працівників, вимоги щодо організації навчально-виробничого процесу безпосередньо на робочих місцях визначаються Положенням про професійне навчання працівників на виробництві від 26.03.2001 № 127/151 [7] та Положенням про

організацію навчально-виробничого процесу на виробництві, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України від 27 грудня 2006 року № 500/861 [8]. Основна відмінність формального від неформального професійного навчання, полягає у видачі документу державного зразка і додатків до нього після закінчення навчання, зразки яких затверджені КМУ. Кваліфікація, отримана працівником у результаті неформального професійного навчання потребує підтвердження суб'єктами підтвердження, роботи, яких організує територіальний орган Державної служби зайнятості відповідно до Порядку від 15.05.2013 № 340 [9]. Роботодавці також можуть проводити атестацію працівників один раз на три роки, обов'язково в їх присутності [1]. Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників передбачено статтею 15 Закону № 4312.

Згідно п.10 ст. 18 Закону України про освіту [3]: «безперервний професійний розвиток - це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності».

Отже, професійний розвиток працівників являє собою певну систему заходів підприємства спрямованих на формування або покращення спеціальних знань, здібностей, навичок та вмінь, стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності та майстерності, розвитку творчого потенціалу, необхідних для продуктивної професійної діяльності працівників підприємства протягом їх трудового життя, а також на покращення підбору і розстановки кадрів на задля вдосконалення якості

робочої сили, підвищення продуктивності праці, якості виробленої продукції, наданих послуг та виконаних робіт. В результаті професійного розвитку і підприємство, і кожний окремих працівник, отримують економічні вигоди від використання знань, навичок, досвіду працівників підприємства в майбутньому. Априорі майбутні економічні вигоди потребують поточних витрат, зокрема майбутні вигоди від використання індивідуального людського капіталу працівників підприємства потребують витрат на їх безперервний професійний розвиток.

Під витратами на професійний розвиток працівників ми розуміємо витрати підприємств на первинну професійну підготовку, спеціалізацію, перепідготовку, підвищення кваліфікації, стажування та атестацію працівників (або майбутніх працівників) підприємства безпосередньо у роботодавця або у спеціалізованих навчальних закладах на договірних умовах, а також витрати на гарантовані виплати пільг та компенсацій працівникам, що навчаються для забезпечення господарської діяльності підприємства людськими ресурсами відповідного рівня і професійної кваліфікації.

Виходячи із вищевикладеного, організація роботодавцями різних форм власності та підпорядкування процесу безперервного професійного розвитку працівників і витрати підприємств на заходи, спрямовані на підвищення якості персоналу підприємства, формування високого рівня професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення у його працівників, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивної праці та ефективної зайнятості залежить від обраних ними форм і методів професійного навчання. Витрати на професійний розвиток можуть бути поділені на прямі витрати – це організаційні витрати підприємства, безпосередньо пов'язані з процесом професійного навчання його працівників та непрямі витрати – це витрати, що виникають у зв'язку з виконанням гарантованих зобов'язань, працівникам, що навчаються. Наочно організацію безперервного професійного розвитку працівників на підприємствах різних організаційно-правових форм, відповідно з нормативно-правовими актами України узагальнено на рисунку 1.

Для ефективного управління безперервним професійним розвитком працівників необхідна повна, достовірна й неупереджена інформація про витрати, що супроводжують цей процес. Тож далі розглянемо порядок документування господарських операцій з обліку витрат на безперервний професійний розвиток.

Професійний розвиток працівників підприємства здійснюється за рішенням (наказом) роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб господарської діяльності на

підставі укладених договорів про надання освітніх послуг за згодою працівника. Соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу його професійного розвитку регулюються колективним договором та договорами між роботодавцем і найманим працівником (майбутнім працівником). Примірні форми договору (форма № 1) про надання освітніх послуг з навчальними закладами, підприємствами, установами, організаціями, які здійснюють навчання та договору (форма № 2) між роботодавцем і працівником, що направляється на навчання визначено Порядком № 232 [10]. Питання, щодо сприяння продуктивної зайнятості та професійному розвитку працівників включено до загального переліку перелік питань, що підлягають обов'язковому врегулюванню у колективному договорі, відповідно зі статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [11]. Зокрема, для підприємств, які входять до складу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців п. 1.7. Генеральної угоди про працю рекомендовано «включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів положення щодо проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, зокрема, у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення» [4].

Професійне навчання та надання гарантій працівникам, що навчаються з відривом від виробництва здійснюється на підставі наказів (розпорядження) керівника підприємства, які можуть бути типової та нетипової форми. Накази видаються обов'язково на підставі заяви особи яка направляється на навчання. Типова форма П-3 наказу (розпорядження) про надання відпустки затверджена наказом Держкомстату України від 05.12.2008 № 489 [12]. Типової форми наказу (розпорядження) керівника підприємства про направлення працівника (у тому числі майбутнього) на навчання не передбачено. В наказі вказується: виробнича потреба (чи обов'язковість) направлення працівника на професійне навчання, його термін; у разі проходження такого навчання в іншому населеному пункті - потреба оформлення відрядження в населений пункт, куди направляють працівника на навчання, хоча така поїздка і не вважається службовим відрядженням. Якщо професійне навчання відбувається в іншому населеному пункті, але працівник має змогу щодня повертатися додому, в наказі (розпорядженні) варто зазначити про можливість щоденного повернення такого працівника до місця проходження проживання та назад - до місця проходження навчання (можна також указати дозволений маршрут та вид транспорту для таких поїздок).



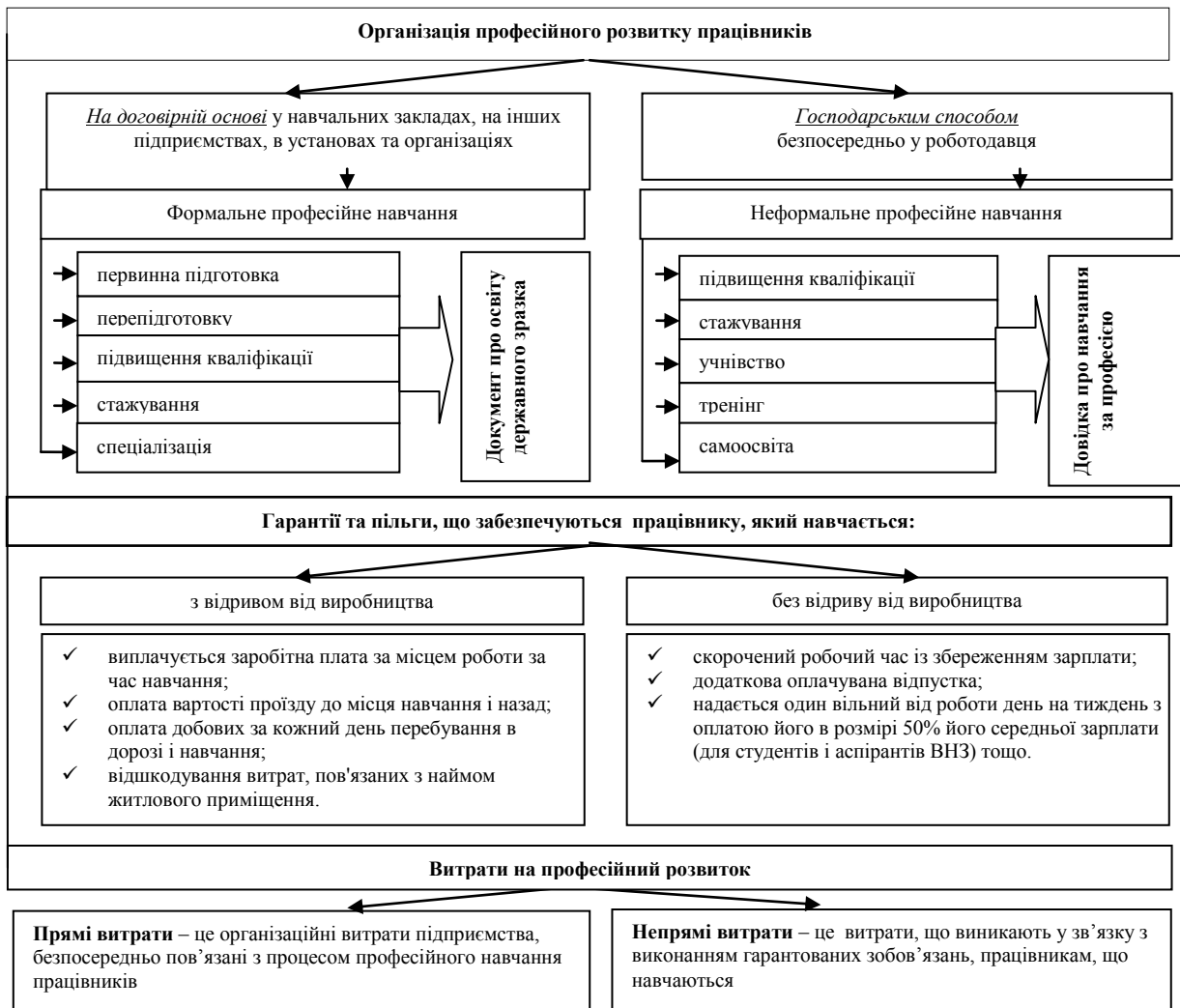


Рис. 1. Організація та витрати, що супроводжують процес професійного навчання працівників  
*Джерело: Власна розробка автора.*

Слід зазначити що, загальною умовою для визнання витрат на професійний розвиток у бухгалтерському обліку є зв'язок професійного навчання з господарською діяльністю суб'єкта господарювання і наявність документів, що підтверджують такі витрати. Обґрунтуванням такого зв'язку може бути те, що знання та навички, які отримують працівники на заняттях, необхідні при виконанні трудових обов'язків на цьому підприємстві. Доказом зв'язку витрат на професійне навчання з господарською діяльністю є нижченаведені документи:

- договір про надання освітніх послуг між підприємством та юридичними і фізичними особами, що здійснюють навчання працівників та працівниками, що навчаються. У них повинні бути вказані назва навчального курсу, вид послуг, які надаються та їх відповідність напрямку діяльності підприємства, що буде доказом зв'язку з господарською діяльністю.
- наказ керівника, у якому зазначається необхідність направлення працівника на навчання або до участі у семінарах,

тренінгах або курсах. При цьому тематика учбових заходів повинна бути пов'язана з напрямком діяльності підприємства.

- Акт наданих освітніх послуг, у якому перелічуються надані послуги.

Професійне навчання (первинна професійна підготовка) безпосередньо у роботодавця здійснюється за робочими навчальними планами та програмами, що розробляються і затверджуються роботодавцем на основі типових навчальних планів і програм і завершується кваліфікаційною атестацією, яка проводиться відповідно до Положення № від 31.12.1998 № 201/469 [13]. За умов її успішного проходження працівнику присвоюється кваліфікація і видається свідоцтво встановленого зразку. Професійне навчання працівників на виробництві здійснюють викладачі, майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, які залучаються на умовах договору про надання освітніх послуг (ст. 9 Закону № 4312) [1], з якими також має бути укладені договори. Документальне оформлення навчання працівників за робітничими професіями, а також

перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації та стажування керівників, професіоналів та спеціалістів на виробництві передбачено Положенням № 127 [7].

Дані про професійне навчання працівників та за рахунок коштів роботодавця включно, надані учбові відпустки, призначення та переведення вносяться в особову картку працівника (типова форма № П-2), затверджена наказом Держкомстату і Міноборони від 25.12.2009 р. № 495/656) [14]. Витрати на оплату праці, у зв'язку з професійним розвитком працівників оформлюються розрахунково-платіжною відомістю (типова форма П-6), на підставі якої здійснюються всі виплати працівнику. Підставою для її заповнення є таблиць використання робочого часу (типова форма П-5), накази підприємства, направлення на навчання (Додаток 1 до Примірного порядку [10]), Авансовий звіт (типова форма, ДФС) про використання коштів, наданих

під звіт, у зв'язку з професійним навчанням.

Загальною умовою капіталізації витрат на навчання та визнання персоналізованих людських активів в бухгалтерському балансі як складової нематеріальних активів є підтвердження результатів професійного навчання кожного окремого працівника. Документами, що підтверджують такі витрати є свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації, сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання, у разі підтвердження працівником рівня професійних знань, навичок, вмінь, достатніх для виконання окремих робіт за професією [9] та за результатами формального професійного навчання – диплом державного зразка. Узагальнений порядок документального оформлення господарських операцій з обліку витрат на професійний розвиток працівників підприємств представлено на Рис 2.

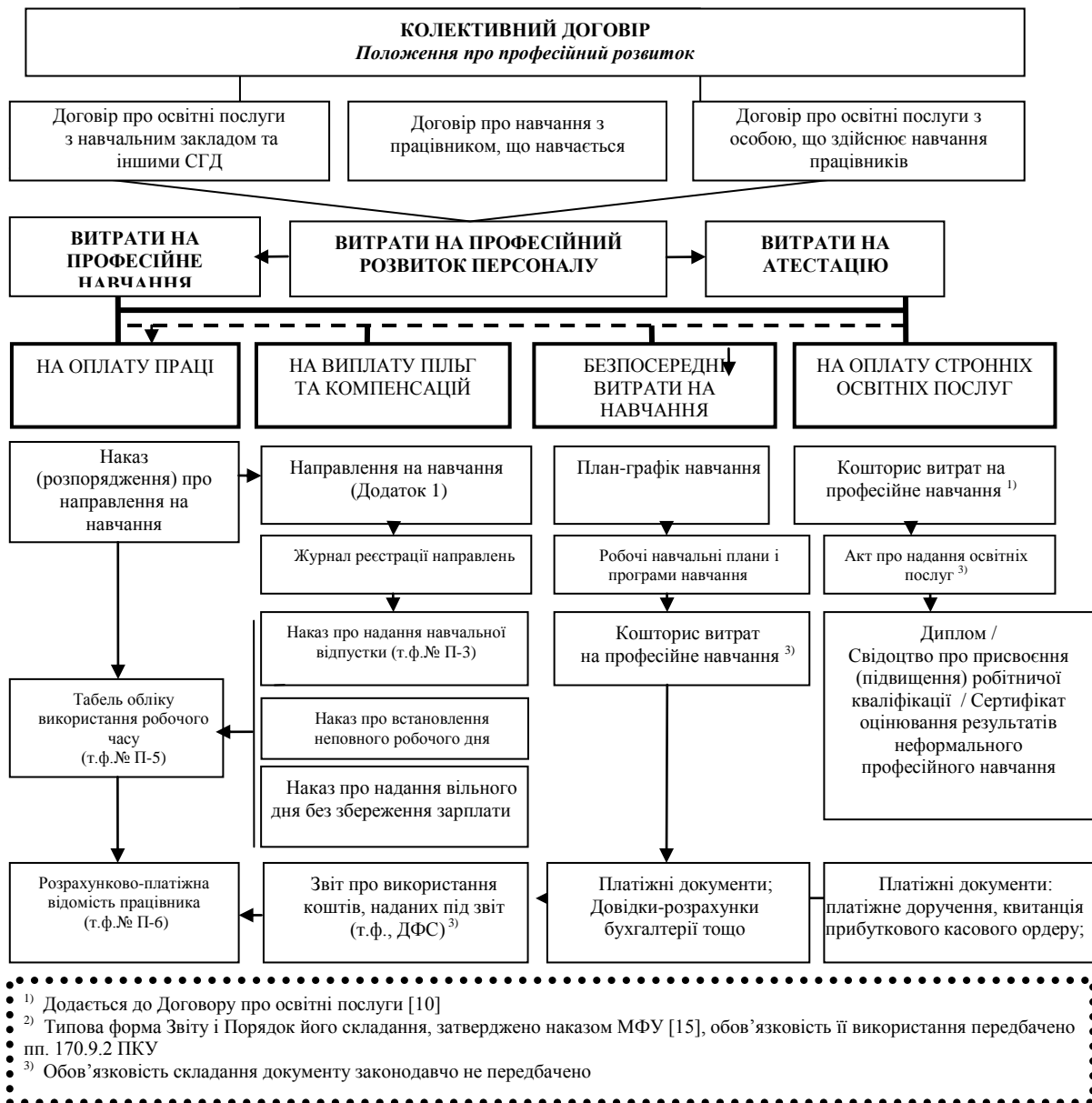


Рис. 2. Документальне оформлення операцій з професійного розвитку працівників підприємств  
*Джерело: складено на підставі [1, 7 - 15]*

Основними завданнями обліку витрат на професійний розвиток є:

- документальне оформлення та своєчасне відображення в обліку витрат підприємства на цілі безперервного людського розвитку для прийняття рішень в системі управління людськими ресурсами підприємства;
- контроль за фактичним рівнем витрат на навчання відповідно до планових показників їх фінансування для виявлення відхилень і формування економічної стратегії розвитку персоналу на майбутнє;
- достовірне і якісне обчислення первісної вартості персоніфікованих людських активів підприємства на основі фактично здійснених витрат на розвиток персоналу в розрізі персоніфікованого обліку витрат на розвиток кожного працівника, які послідовно накопичуються в облікових регістрах для адекватної оцінки балансової вартості нематеріальних активів та розрахунку реальної (ринкової) вартості підприємства;
- виявлення й оцінка економічних

результатів понесених витрат на персонал за категоріями персоналу, структурними підрозділами для представлення об'єктивних даних для складання бюджету розвитку підприємства,

- узагальнення інформації управлінського обліку соціальної діяльності для прийняття рішень, які мають довгостроковий характер (окупність програм розвитку, рентабельність витрат, ефективність капітальних вкладень в людський капітал працівників тощо).

Основним плановим документом фінансування і контролю витрат підприємства на безперервний професійний розвиток працівників виступає кошторис витрат на професійне навчання, підвищення кваліфікації та атестацію працівників. Кошторис витрат на професійне навчання – це документ в якому здійснюється групування економічно однорідних витрат, пов'язаних з окремою калькуляційною одиницею. Приблизний зразок такого документа наведено у таблиці 2.

Таблиця 2. Розроблена форму кошторису витрат на професійний розвиток працівників

№ з/п	Вид, форма професійного навчання за категоріями працівників	Передбачуваний навчальний заклад, підприємство (організація, установа)	Кількість чоловік	Сума, грн.
1.	Витрати на професійну підготовку і перепідготовку персоналу			
1.1.	Первинна професійна підготовка фахівців			
1.2.	Професійна підготовка робітничих працівників			
1.3.	Перепідготовка працівників			
	Всього	X		
2.	Підвищення кваліфікації кадрів			
2.1.	Підвищення кваліфікації спеціалістів і керівників			
2.2.	Підвищення кваліфікації робітничих кадрів			
2.3.	Стажування фахівців і спеціалістів			
	Всього:	X		
3.	Атестація та сертифікація персоналу			
3.1.	Атестація спеціалістів і керівників			
3.2.	Атестація робітничих працівників			
3.3.	Сертифікація персоналу			
	Всього	X		
	Разом	X		

*Джерело: Власна розробка автора.*

Запропонований кошторис витрат на професійний розвиток працівників слугуватиме плануванню і контролю витрат підприємств на професійний розвиток працівників відповідно до їх планових показників та формувати стратегії розвитку персоналу на майбутнє. До кошторису в обов'язковому порядку додаються розрахунки по кожній із статей витрат.

Основним документом, який визначає порядок організації професійного розвитку працівників підприємства та, одночасно, підставою для фінансування витрат на професійний розвиток та

їх визнання у бухгалтерському обліку має бути Положення про професійний розвиток. Даний документ повинен містити таку інформацію:

- загальні принципи організації професійного розвитку на підприємстві;
- склад витрат на професійний розвиток, обов'язковість і підстави для їх здійснення, обумовлені доплати, надбавки і компенсації із значенням їх розмірів;
- преміальні системи матеріального і нематеріального стимулювання цілеспрямованого безперервного

підвищення рівня професійної компетентності та майстерності, розвитку творчого потенціалу працівників підприємства, необхідних для продуктивної професійної діяльності, покращення підбору і розстановки кадрів, що використовуються на підприємстві;

- перелік документів, що слугують підставою для нарахування витрат на професійний розвиток та графік документообігу.

### Висновки

Документування операцій із професійного розвитку працівників підприємства можна охарактеризувати як письмове свідчення про здійснення господарської операції, що надає юридичної сили бухгалтерському відображенню витрат, що супроводжують цей процес. Документування витрат на професійний розвиток працівників дозволяє контролювати зміни вартості індивідуального людського капіталу працівників підприємства протягом звітних періодів, і тим сприяє формуванню кваліфікаційної структури персоналу, необхідної для виконання певних завдань господарської діяльності підприємства. Загальною умовою для визнання витрат на

професійний розвиток у бухгалтерському обліку є зв'язок професійного навчання з господарською діяльністю суб'єкта господарювання і наявність документів, що підтверджують такі витрати.

Надані пропозиції щодо організації процесу безперервного професійного розвитку працівників підприємства і його документування дозволять 1) отримувати об'єктивні (задокументовані) дані про фактичний рівень витрат на професійний розвиток; 2) визнавати персоніфіковані людські активи в бухгалтерському обліку; 3) отримувати облікову інформацію про реальну вартість підприємства на основі адекватної оцінки вартості нематеріальних активів безпосередньо з балансу в контексті теорії людського капіталу та 4) сприяти формуванню економічної стратегії безперервного розвитку персоналу на майбутнє.

Нами було розглянуто організацію документування операцій одного з напрямів розвитку персоналу. Перспективою подальших досліджень є розгляд організаційних засад та документального оформлення в бухгалтерському обліку витрат на охорону здоров'я та соціальні послуги працівникам підприємств.

### Abstract

The high quality and value of the human capital of the company employees and, as the result high labor productivity, the effective employment and the high competitiveness of the employees, the enterprise and the country, require the expenses for the development of the staff for: 1) continuous professional development, 2) constant support of the proper state of health and 3) social development of employees of the enterprise. Employers implement direct management and financing in the sphere of professional development of workers in Ukraine by organization vocational training: vocational preparation, retraining and advanced training of employees according to production needs; certification of the staff at the expense of own funds and other sources not prohibited by law. Much of the vocational training and retraining activities of employees, their certification, and the promotion of the employee professional development either do not reach practical implementation or in reality bring much less benefit than expected. One of the reasons is the inconsistency of the documentary maintenance order of records in accounting of expenses on professional development, which complicates the clear cost accounting organization of the staff development in the system of human resources management of the enterprise in the context of human potential development of its employees. Effective management of continuous employee professional development requires complete, reliable and objective information of the costs that accompany this process. The article clarifies the notion of expenses on professional development, generalizes and improves the process of documenting operations for continuous professional development for accounting purposes. The estimate form of expenses on employee professional development for planning, control and evaluation of economic results of the committed training costs for training by the categories of staff, structural units of the enterprise is developed. The submitted proposals of organization of continuous employee professional development process of the enterprise and its documentation will allow 1) to receive objective (documented) data on the actual level of expenses on professional development: 2) to recognize personified human assets in accounting; 3) users to receive accounting information about the real value of the enterprise which is based on adequate valuation of intangible assets of the enterprise directly from the balance sheet in the context of the theory of human capital, and 4) contribute to the formation of economic strategy of continuous staff development in future.

### Список літератури:

1. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс]: Закон України закон від 12.01.2012 р. № 4312-VI. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 12.11.2019).



2. Про зайнятість населення [Електронний ресурс]: закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 12.11.2019).
3. Про освіту [Електронний ресурс]: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/paran296> (дата звернення: 12.11.2019).
4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки [Електронний ресурс]: Угода Кабінету Міністрів України; Мінсоцполітики України, ФПУ, Інші; Перелік, Порядок, Регламент від 14.05.2019. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19> (дата звернення: 12.11.2019).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 12.11.2019).
6. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 12.11.2019).
7. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві [Електронний ресурс]: Мінпраці України, МОН України; Наказ, Положення від 26.03.2001 № 127/151 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01> (дата звернення: 12.11.2019).
8. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві [Електронний ресурс]: Мінпраці України, МОН України; Наказ, Положення від 27.12.2006 № 500/861. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07> (дата звернення: 12.11.2019).
9. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 15.05.2013 № 340. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-p#n9> (дата звернення: 12.11.2019).
10. Про затвердження Примірного порядку укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форм примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником [Електронний ресурс]: Наказ Мінпраці України від 10.08.2010 № 232. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0232203-10> (дата звернення: 12.11.2019).
11. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 18.11.2019).
12. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці [Електронний ресурс]: Наказ Держкомстату України від 05.12.2008 № 489. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08> (дата звернення: 12.11.2019).
13. Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту [Електронний ресурс]: Наказ Мінпраці України, Міносвіти; від 31.12.1998 № 201/469. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99> (дата звернення: 12.11.2019).
14. Про затвердження типової форми первинного обліку N П-2 "Особова картка працівника" [Електронний ресурс]: Наказ Держкомстату України та Міноборони України від 25.12.2009 № 495/656. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0495202-09> (дата звернення: 19.11.2019).
15. Про затвердження форми Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, та Порядку його складання [Електронний ресурс]: Наказ Мінфіну України від 28.09.2015 № 841. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z1248-15> (дата звернення: 19.11.2019).

## References:

1. Law of Ukraine on professional Development of Employees № 4312-VI. (2012, January 12). Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> [in Ukrainian].
2. Law of Ukraine on Employment of Population № 5067-VI (2012, July 5). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [in Ukrainian].
3. Law of Ukraine on the education № 2145-VIII (2017, September 5). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/paran296> [in Ukrainian].
4. Agreement of the Cabinet of Ministers of Ukraine (2019, May 14). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19> [in Ukrainian].
5. The Labor Code of Ukraine № 322-VIII (1971, December 10). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].

6. The Commercial Code of Ukraine № 436-IV (2003, January 16). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> [in Ukrainian].
7. Order, Regulation № 127/151 (2001, March 26). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01> [in Ukrainian].
8. Order, Regulation № 500/861 (2006, December 27). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07> [in Ukrainian].
9. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine; Procedure № 340 (2013, May 15). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-п#n9> [in Ukrainian].
10. Order № 232 (2010, August 10). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0232203-10> [in Ukrainian].
11. Law of Ukraine on Collective Agreements and Contracts № 3356-XII (1993, July 1). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> [in Ukrainian].
12. Order, Form, Card № 489 (2008, December 5). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08> [in Ukrainian].
13. Order № 201/469 (1998, December 31, ). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99> [in Ukrainian].
14. Order № 495/656 (2009, December 25). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0495202-09> [in Ukrainian].
15. Order № 841, (2015, September 28). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z1248-15> [in Ukrainian].

**Посилання на статтю:**

Романова О.В. Організація документообігу з обліку витрат на професійний розвиток працівників / О.В. Романова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2019. – № 6 (46). – С. 136-145. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/files/archive/2019/No6/136.pdf>. DOI: 10.5281/zenodo.3878695

**Reference a Journal Article:**

Romanova O. V. Organization of document flow for accounting of expenses on professional development of employees / O. V. Romanova // *Economics: time realities. Scientific journal.* – 2019. – № 6 (46). – P. 136-145. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/files/archive/2019/No6/136.pdf>. DOI: 10.5281/zenodo.3878695

