

# IZDEVUMU DARBINIEKU APMĀCĪBAI ATZĪŠANAS UN UZSKAITES ĪPATNĪBAS

Mūsdienās jebkuras profesijas darba vide kļūst arvien datorizētāka, produktivitātes veicināšanai tiek ieviestas jaunas inovācijas, nozares regulējošo normatīvo aktu prasības nemitīgi mainās un klientu prasības kvalitātei kļūst stingrākas, vajadzības arvien plašākas. Tas savukārt darba devējiem liek izvīzīt stingrākas prasības sava personāla atlasei, viņu kvalifikācijai, nepieciešamības gadījumā nosūtot darbiniekus uz speciālu apmācību.

**«G&E»** SVETLANA ŠEMELE, Starptautiskās auditorfirmas AUDIT ADVICE, *Nexia International* grāmatvedības un revīzijas projektu menedžere

Pašreiz jau pastāv noteiktas profesijas, kuru pārstāvjiem pastāvīga savu zināšanu un prasmju pilnveidošana, kā arī kvalifikācijas celšana ir noteikta kā pienākums. Tā, piemēram, Starptautiskās Grāmatvežu federācijas Ētikas kodeksa normās ir noteikts, ka revidentu pienākums ir nepārtraukti pilnveidot savas profesionālās prasmes un iemaņas. Taču lielākajā daļā gadījumu lēmumu par darbinieku nosūtīšanu uz apmācībām pieņem pats darba devējs.

Darba devējs, nosūtot darbiniekus uz apmācībām, bieži vien arī pieņem lēmumu kompensēt daļu vai visus par mācībām un to procesā radušos izdevumus. Katrā situācijā šis jautājums risināms individuāli. Taču, lai pareizi atspoguļotu tāda veida izmaksas, ir svarīgi, uz kādu izglītības veidu tās ir attiecināmas. Dažādas darbinieku apmācības programmas var apvienot trīs galvenās grupās:

1) apmācība konsultāciju un semināru formā;

2) profesionāla pārkvalifikācija vai kvalifikācijas paaugstināšana;

3) augstākās izglītības iegūšana par organizācijas līdzekļiem.

Šie apmācības veidi pēc apjoma un saņemamo izglītības pakalpojumu līmeņa atšķiras. Turklāt attiecīgajai organizācijai veidojas arī atšķirīgas nodokļa sekas.

Konsultācijas un seminārus pamatā var organizēt jebkura organizācija, jo šāda veida pakalpojumu sniegšanai nav nepieciešama licence izglītības darbības veikšanai. Pēc konsultatīvo semināru beigām organizācija saņem fakturrēķinu, aktu par saņemtajiem pakalpojumiem, kā arī papildus var tikt nosūtīta arī atskaite, kurā atklāj semināru būtību. Šāda veida izmaksas par saņemtajiem konsultatīvajiem semināriem jāattiecina uz pārējiem sabiedrības saimnieciskās darbības izdevumiem, kas saistīti ar ražošanu un realizāciju. Taču šāda veida izmaksām jāatbilst vairākām prasībām, tām jābūt:

a) ekonomiski pamatotām,

b) dokumentāli attaisnotām,  
c) veiktām saimnieciskās darbības nolūkos un virzītām uz ienākumu gūšanu.

Šāda veida izmaksas uzskaita izdevumu konta 75 grupā, attiecīgi samazinot apliekamo ienākumu, ja izpildītas visas iepriekš minētās prasības.

Izmaksu attiecināšanu uz apmācības izdevumiem profesionālai pārkvalifikācijai vai kvalifikācijas paaugstināšanai var veikt, ja izpildīti divi nosacījumi:

- 1) ja izglītības iestādei ir licence;
- 2) ja sākotnējais darbinieka izglītības līmenis nemainās, bet pēc apmācību beigām darbinieks saņem nobeiguma dokumentu – sertifikātu, apliecību – par kvalifikācijas paaugstināšanu, liecību par piešķirto augstāko pakāpi.

Nodokļu uzskaitē izdevumus kvalifikācijas paaugstināšanai, profesionālajai sagatavotībai jāiekļauj pārējo izmaksu sastāvā. Taču šajā gadījumā svarīgs aspekts ir līgums, kas tiek noslēgts starp mācību pakalpojumu sniedzēju un to saņēmēju. Galvenā uzmanība jāpievērš tam, lai līgums tiktu slēgts ar pašu organizāciju, nevis darbiniekiem, kā arī jāparedz papildu vienošanās vai darba līgumā prasības attiecībā uz to, ka darbinieks apņemas apmācībā iegūtās zināšanas, prasmes un iegūto izglītību izmantot darba devēja saimnieciskās darbības nodrošināšanā. Par to liecina arī MK noteikumu Nr. 556 „LR likuma „Par uzņēmumu ienākuma nodokli” normu piemērošanas” noteikumi, 40. panta prasības attiecībā uz pamatotu izmaksu atzīšanu par saimnieciskās darbības izdevumiem un attiecīgi samazinātu aplieka-

mo ienākumu nodokļu vajadzībām, t.i., izdevumi par organizācijas darbinieku profesionālo apmācību var tikt attiecināti uz nodokļu maksātāja saimniecisko darbību, ja ir noslēgts rakstisks līgums par to, ka apmācībā iegūtās zināšanas, prasmes un iegūtā izglītība tiks izmantota darba devēja saimnieciskās darbības nodrošināšanā.

Tajā pašā laikā jāpārliciecinās par četrus nosacījumu izpildi:

Pirmkārt, nepieciešams apstiprināt izglītības iestādes statusu. Vietējām izglītības iestādēm jābūt valsts akreditācijai vai licencei.

Otrkārt, darbiniekiem, kas nosūtīti uz mācībām, ir jābūt dotās organizācijas personāla sastāvā.

Treškārt, pārkvalifikācijas, sagatavošanas programmai ir jānodrošina kvalifikācijas paaugstināšana un jāsekmē efektīvāka speciālistu izmantošana organizācijas darbībā.

Ceturtkārt, mācību beigās darbiniekam tiek izsniegts nobeiguma dokuments.

Ja darbinieks uzsāk mācības no pašiem pamatiem, tad šādos gadījumos radušās izmaksas nevar uzskatīt par izmaksām darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai. Profesionālā sagatavotība tiek organizēta nevis lai paaugstinātu izglītības līmeni, bet lai paātrinātu darbiniekam nepieciešamo prasmju iegūšanu, kas vajadzīgas noteikta darba izpildei. Līdz ar to izdevumus, kas rodas, apmaksājot darbinieku vispārējas un augstākās izglītības iegūšanu, lielākajā daļā gadījumos nevar iekļaut izmaksās, samazinot apliekamo ienākumu. Turklāt šāda veida

darba devēja kompensācija darbiniekiem tiek klasificēta kā personiskais labums, līdz ar to tiek pieskaitīta pie attiecīga darbinieka darba algas un ieturēti iedzīvotāju ienākumu nodoklis, sociālās iemaksas (1998. gada 31. marta MK noteikumu Nr.212 „Noteikumi par ienākumiem, par kuriem jāmaksā algas nodoklis” 4.p. 4.4.1. a.p., VID metodiskais materiāls „Darba devēju un darba ņēmēju valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas” 8. punkts).

Tātad, kā var secināt, nodokļu maksātājs savu apliekamo ienākumu nedrīkst samazināt par summām, kuru izmaksāšana nav ekonomiski saistīta ar nodokļu maksātāja saimniecisko darbību. Pārbaudot nodokļu maksātāja apliekamā ienākuma pareizību, Valsts ieņēmumu dienests nosaka, vai izdevumi ir ekonomiski saistīti ar nodokļu maksātāja saimniecisko darbību, kā arī izvērtē to būtību un izmaksāšanas pamatu.

Līdz ar to praksē svarīgs jautājums ir, ar kādiem dokumentiem var apliecināt izglītojošo pakalpojumu sniegšanas faktu organizācijas darbiniekam grāmatvedības kārtošanas nolūkos. LR normatīvajos aktos nav uzskaitīts dokumentu klāsts, ar kādiem var apstiprināt, ka attiecīgais pakalpojums tika sniegts. Attiecībā uz grāmatvedības kārtošānu pastāv tikai prasība, ka visām saimnieciskām operācijām ir jābūt noformētām un ataisnotām ar primāriem dokumentiem.

Saņemtus izglītības pakalpojumus var apliecināt, piemēram, ar divpusēju aktu. Šo dokumentu pēc mācību beigām vai arī citā līgumā noteiktajā laikā ir jāpa-

raksta organizācijai un izglītības iestādei (atbilstošās kvalifikācijas speciālistam). Galvenais, lai attaisnojošais dokuments saturētu visus normatīvajos aktos noteiktos obligātus rekvizītus, kas nepieciešami dokumenta juridiskā spēka apliecināšanai. Papildus šiem dokumentiem var pievienot iegūtās izglītības apliecinošā dokumenta kopiju, proti, diploma kopiju, liecības vai akadēmiskās izziņas.

Šo dokumentu klāstu vajadzētu papildināt ar plānu par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu. Protams, jābūt sagatavotam arī darba devēja rīkojumam par attiecīgo darbinieku nosūtīšanu uz mācībām, pievienojot arī izglītības iestādes mācību programmu ar norādīto apmeklējumu stundu skaitu, aktu un sertifikātu vai citu dokumentu, kas apliecina, ka darbinieki ir saņēmuši noteiktu apmācību. Mācību iestādes, organizācijas šādu dokumentu klāstu saviem klientiem bieži vien nenodrošina, līdz ar to būtu ieteicams izmaksas par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu semināros uzskaitīt kā konsultatīvus vai informatīvus, jo šāda veida izmaksu norakstīšanai pamatojumam pietiek ar līgumu un aktu par sniegtajiem pakalpojumiem.

Tātad kvalifikācijas paaugstināšanas izmaksu vērtību var iekļaut izdevumos tikai ar nosacījumu, ka šī apmācība ir tieši saistīta ar organizācijas darbību. Tomēr bieži vien mācību beigās darbinieki kārtā kvalifikācijas eksāmenus un iegūst personificētu sertifikātu vai diplomu, piemēram, profesionālā grāmatveža sertifikāts. Šāds dokuments var tikt izmantots arī personiskajos nolūkos, tāpēc

Valsts ieņēmumu dienests izmaksas uz tāda veida izglītības pakalpojumiem parasti neatzīst nodokļu vajadzībām, proti, nesamazina apliekamo ienākumu. Tomēr, ja iniciatīva darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai izriet no darba devēja un mācības ir nepieciešamas efektīvākai darba pienākumu izpildes veicināšanai, tad atbilstošas radušās izmaksas ir ekonomiski pamatotas. Arī tad, ja saņem personificēto sertifikātu vai diplomu.

Ir jāatzīmē, ka darba devējs atsevišķos gadījumos ir tiesīgs ieturēt no darbinieka par tā mācībām izdoto summu gadījumā, ja darbinieks pārtrauc darba tiesiskās attiecības. Šajā gadījumā ļoti svarīgi ir nošķirt maksu par darbinieka kvalifikācijas celšanu un vienkārši apmācības maksu. Darba devējs nevar pieprasīt, lai darbinieks sedz izdevumus, kas saistīti ar viņa kvalifikācijas celšanu, jo tos apmaksā darba devējs saskaņā ar LR Darba likuma 96. pantu. Bet, ja, piemēram, grāmatvedes iepriekšējās apmācības ir pietiekamas pienākumu veikšanai un ja nav nodoma viņu paaugstināt amatā, tad šāda darbinieka augstākās izglītības iegūšanas apmaksa, piemēram, maģistrantūras studiju apmaksa ir atkarīga no viņas un uzņēmēja vienošanās, jo tās šajā gadījumā ir mācības. Tādējādi darba devējs un darbinieks var slēgt civiltiesisku līgumu par mācību maksas segšanu, kurā paredz darbiniekam pienākumu kompensēt darba devēja segto mācību maksu, ja darba attiecības tiek izbeigtas pirms noteiktā termiņa.

Tātad, ja darbinieks pārtrauc esošās darba tiesiskās attiecības, uzņēmējs vi-

ņam var prasīt atmaksāt mācību maksu, bet tikai tajā gadījumā, ja puses par to iepriekš bija vienojušās. Savukārt, ja darbinieks ir izglītojies saistībā ar kvalifikācijas celšanu, nekāds līgums darba devēju nevarēs glābt no šī darbinieka varbūtējas pāriešanas uz citu uzņēmumu.

Atkarībā no mācību veida organizācijai ir jānodrošina attiecīgajiem darbiniekiem noteiktas garantijas un kompensācijas. Kā jau tika minēts iepriekš, atbilstoši Darba likuma 96. panta prasībām izdevumus, kas saistīti ar darbinieku profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs. Turklāt minētā likuma 74. pants nosaka darba devējam par pienākumu izmaksāt darbiniekam atlīdzību, kad arī netiek veikti darba pienākumi attaisnojošo iemeslu dēļ, proti, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros darbinieks piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā.

Darbiniekiem, kas apvieno darbu ar mācībām, paredzamas garantijas un kompensācijas ir uzskaitītas LR Darba likuma 74. un 157. pantā, kā arī 12.10.2010. MK noteikumos Nr.969, to starpā:

- ❖ papildu mācību atvaļinājuma apmaksa;
- ❖ vidējā atalgojuma saglabāšana periodā, kad darbs ir pārtraukts sakarā ar mācībām;
- ❖ kompensācijas noteikumos paredzēto normu ietvaros, nosūtot darbiniekus mācību komandējumos.

Apkopojot visu iepriekšminēto informāciju, var secināt, ka globālas konkurences apstākļos darba devēji arvien

biežāk pieņem lēmumus nosūtīt savus darbiniekus uz apmācībām, lai nodrošinātu efektīvu inovāciju pārvaldību un sekmētu konkurētspējas celšanu. Savukārt izdevumus, kas rodas šādu apmācību izdevumu segšanas vai kompensēšanas darbiniekiem gadījumos, ir jāuzskaita pārējo saimnieciskās darbības izdevumu sastāvā. Taču šiem izdevumiem ir jābūt ekonomiski pamatotiem. Darbinieka apmācības izmaksu pamatotību organizācija var apliecināt ar šādiem dokumentiem:

1) darbinieku apmācības plāns vai programma pašreizējam gadam. Šādos dokumentos norāda apmācības mērķus, cēloņus, kā arī attiecīgu darbinieku amati un uzvārdi, kuriem jāiziet atbilstošā apmācība;

2) organizācijas vadītāja rīkojums par noteiktu darbinieku nosūtīšanu uz mācībām;

3) ar darbinieku noslēgtā papildu vie-

nošanās, ar kuru darbinieks apņemas iegūtās zināšanas, prasmes un izglītību izmantot darba devēja saimnieciskās darbības nodrošināšanā;

4) līgums ar izglītības iestādi, kas noslēgts no organizācijas puses. Šeit varētu pievienot arī attiecīgas iestādes licences kopiju;

5) dokumenta, kas apliecina apmācību beigas, kopija.

Tomēr katrs gadījums ir jāvērtē individuāli, attiecīgi izstrādājot savā organizācijā noteikumus un prasības attiecībā uz darbinieku profesionālu apmācību. Ieguldījumi personāla apmācībā ir diezgan riskants pasākums, jo neviens darba devējs nav pasargāts no tā, ka veiktās investīcijas savā personālā atmaksāsies vai arī, ka attiecīgie darbinieki turpinās darboties šajā organizācijā arī turpmāk un nepāries pie konkurentiem. **«G&E»**

# 3ART

VEIDOJAM SKAISTUS, ĒRTUS UN FUNKCIONĀLUS MĀJU UN  
DZĪVOKĻU INTERJERUS, KĀ ARĪ IZSTRĀDĀJAM PUBLISKO  
TELPU INTERJERUS: KAFEJNĪCĀM, RESTORĀNIEM,  
VEIKALIEM, BIROJIEM, VIESNĪCĀM.

Projektā ietilpst:

plānošanas risinājumu varianti ar mēbeļu izvietojumu;  
fotorealistiskas telpu skices, kas izpildītas trīs dimensiju grafikā;  
darba dokumentācija, kas nepieciešama telpas apdarei;  
pielietoto materiālu tāme

**Jeļena SIDOROVA** – tālr. **26337770**. **Alla LUKJANCA** – tālr. **28816779**

E-pasts: [lena@3art.lv](mailto:lena@3art.lv) [www.3art.lv](http://www.3art.lv)