

корпоративное образование



Учебная тревога

Размеры вложений бизнеса УрФО в дополнительную подготовку и обучение своих сотрудников исчисляются миллиардами рублей. Работодатели стремятся к получению высокопрофессиональных кадров уже на стадии их обучения в вузах. При этом сегодня они вынуждены оплачивать специальное образование из собственных средств. Многочисленные предложения со стороны бизнеса к государству компенсировать затраты за счет налоговых льгот пока остаются без ответа.

В последние несколько лет на Урале реализуется сразу несколько дорогостоящих образовательных проектов, организованных бизнесом для собственных нужд. Так, группа компаний ЧТПЗ с 2011 года выполняет проект «Будущее белой металлургии», в рамках которого был построен образовательный центр за 800 млн рублей. Целью данного образовательного проекта, как отмечают в пресс-службе холдинга, является подготовка высококвалифицированных рабочих кадров для современных рабочих мест, созданных в ЧТПЗ в рамках инвестиционных проектов «Финишный центр», «Высота 239» и «Железный Озон 32». УГМК в начале сентября открыла в Верхней Пышме корпоративный Технический университет, рассчитанный на 800 учебных мест. Собственные инвестиции в проект холдинг оценивает более 1 млрд рублей.

Вопросами корпоративного образования озабочены не только промышленные гиганты. Собственный тренажерный центр по подготовке пилотов, открытый «Уральскими авиалиниями», обошелся авиакомпании более чем в 400 млн рублей. Екатеринбургская IT-компания «СКБ Контур» в 2008 году запустила проект «Образовательные программы СКБ Контур», в рамках которого проходят стажировки студентов, открытые лекции «Юру на Урале», функционирует компьютерная школа CSEDays и школа промышленного программирования «Контур.Кампус». Также компания активно сотрудничает с УрФУ, в том числе, работая над модернизацией направления ФИИТ (Фундаментальная информатика и информационные технологии) с целью приблизить знания студентов данной специальности к реальным потребностям компаний-работодателей.

Вложения бизнеса сопоставимы с затратами государства на подготовку специалистов в вузах. В Уральском федеральном университете на одного бюджетника приходится около 100 тыс. рублей бюджетных средств в год. Дополнительные затраты бизнеса составляют в среднем 300 тыс. рублей на одного привлеченного специалиста, подсчитал гендиректор «СКБ Контура» Дмитрий Мраморов.

По мнению бизнес-сообщества, государство должно поощрять стремление компаний вкладывать средства в дополнительную подготовку специалистов. Как отмечают в ЧТПЗ, если расходы на образовательные проекты можно было бы учитывать при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль, у работодателей появился бы стимул больше инвестировать в профессиональное образование. С соответствующей инициативой представители трубной отрасли выступили в июле 2013 года на совещании, посвященном Дню металлурга, которое проводил председатель правительства РФ Дмитрий Медведев. В настоящее время данный вопрос рассматривается минфином, Минобрнауки и минэкономразвития.

С предложением поддержать бизнес в сфере образования выступила и УГМК на совещании, которое провел заместитель министра науки и образования РФ Александр Климов. В холдинге предлагают покрывать из бюджета часть затрат на обучение студентов на кафедрах, созданных на



Бизнес-сообщество призывает государство поощрять стремление компаний вкладывать средства в дополнительную подготовку специалистов ФОТО ОЛЕГА ХАРСЕЕВА

базе предприятий, а также субсидировать часть процентной ставки по кредитам, получаемых на финансирование строительства зданий и закупку учебного оборудования и материалов при реализации проектов в сфере образования. Кроме того, холдинг выступает за целый ряд налоговых послаблений.

По мнению господина Мраморова, при минкомсвязи можно было бы сформировать фонд поддержки образовательных инициатив в области IT. «Компания, поддерживающая такие проекты, может получить из фонда грант, равный сумме ее собственных вложений в проект. Бизнес в таком случае гарантирует адресное и эффективное использование государственных средств, так как рискует и своими деньгами, отраслевое образование получает дополнительное финансирование», — считает он.

Но Минфин РФ советует пользоваться возможностями действующей системы налогообложения. В ведомстве обращают внимание на то, что ставка налога на прибыль, на котором хотел бы сэкономить ориентированный на подготовку собственных кадров бизнес, и так «значительно снижена»

и составляет с 2009 года 20%. При этом субъекты РФ могут снизить ставку налога на прибыль для отдельных категорий налогоплательщиков до 13,5%. Кроме этого, как отмечают в пресс-службе минфина, статья 284.1 Налогового кодекса РФ дает возможность применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, ставки по налогу на прибыль 0% при соблюдении условий, предусмотренных статьей 284.1 НК РФ.

Старший партнер группы правовых компаний «Интеллект-С» Роман Речкин соглашается, что определенные возможности по снижению затрат на образование в законодательстве заложены. Он выделяет две формы осуществления образовательной деятельности бизнесом: за счет создания организацией собственного образовательного подразделения или «дочки», и государственно-частного партнерства с участием вуза и компании.

В первом случае проблема, связанная с принятием затрат (уменьшением затрат по налогу на прибыль), заключается в том, что формально затраты в рамках образовательной деятельности для производственной компании не связаны напрямую с ее деятельностью, соответственно, не являются

экономически обоснованными. Однако, по словам господина Речкина, для решения этой проблемы изменения в законодательство не требуются. «Необходимо и достаточно, во-первых, дополнить основной уставный вид деятельности компании образовательной деятельностью, во-вторых, быть готовым документально подтвердить налоговому органу и суду то, что осуществляемая образовательная деятельность связана и необходима организации для осуществления основной производственной деятельности. В частности то, что обучаемые лица получают образование по профессиям, необходимым производственной компании, и большинство выпускников трудоустраиваются в саму производственную компанию», — подчеркнул юрист.

Что касается второго варианта — создания структурных подразделений государственных образовательных организаций на базе предприятий, то принципиальная проблема в этом случае носит неналоговый характер. Главная сложность, считает Роман Речкин, заключается в том, что такая форма «государственно-частного партнерства» законом в настоящее время в принципе не предусмотрена. «Какое-либо «объединение» и «совместное испол-

зование» государственной собственности образовательных учреждений (вузов) частными компаниями возможно только в случае, если такая форма совместной деятельности прямо предусмотрена законом. Без прямой санкции в законе вузы (образовательные учреждения, которые очень сильно ограничены в распоряжении своим имуществом) реализовывать подобные схемы просто не вправе.

Как отмечает старший юрист Vinder Law Office Наталья Шакирова, если рассматривать образовательное учреждение как отдельно взятого налогоплательщика, то тогда предоставляемые Налоговым кодексом льготы «выглядят весьма солидно: и ставка 0% по налогу на прибыль (если организация находится на общей системе налогообложения), и возможность применения упрощенной системы налогообложения с пониженной (для Свердловской области) ставкой 5%». «Однако если образовательное учреждение не является самостоятельным субъектом, а построено в холдинг как «обслуживающее» звено, предназначенное для обучения будущих или существующих сотрудников промышленных корпораций и холдингов, то необходимо оценивать „налоговую картину“ по бизнесу в целом. Тогда все указанные налоговые послабления могут потерять свой экономический эффект», — считает она. К примеру, если организация создает дочернее общество для обучения своих сотрудников, то инвестированные от организации в «дочку» средства не будут признаваться расходами организации и уменьшать ее базу по налогу на прибыль. «И тот факт, что у дочернего общества ставка по налогу на прибыль составляет 0%, никак не изменит в лучшую сторону совокупную налоговую нагрузку по холдингу, она останется на том же уровне, как если бы организация вообще не создавала никакого учебного центра», — подчеркивает Наталья Шакирова. По мнению экспертов, предложения бизнеса разумны, и сводятся они к принципиальному предложению государству стимулировать развитие образования. Поощрение данной инициативы необходимо, так как образование на примере и без отрыва от производства тоже стоит. «Зачастую практика расходится с теоретическим материалом, и тем ценнее специалист, который постигает практику одновременно с теоретическим материалом: он видит, что „работает“, а что „не работает“, и ему не нужно усваивать ненужный материал», — считает управляющий партнер юридической компании «Генезис» Артем Денисов. «До настоящего момента развитие образования для власти приоритетом не является, что четко видно по отсутствию каких бы то ни было льгот, налоговых и финансовых стимулов инвестировать в образование, — считает Роман Речкин. — И если государство захочет привлечь инвестиции в образование, указанные предложения логичны и реализуемы: и установление льгот по налогу на прибыль, и освобождение образовательных организаций от налога на имущество и земельного налога, и иные предлагаемые меры».

Алексей Охлопков

В поисках кадров

Спрос на рабочие профессии в Свердловской области стабильно высокий. На сегодняшний день самыми востребованными являются профессии токаря, механика, сварщика, электромонтажника, слесаря. По данным рекрутинговых агентств, предложение по заработной плате для квалифицированного рабочего значительно превышает средний показатель по региону, а вакансий для специалистов со средним профессиональным образованием на промышленных предприятиях больше, чем для специалистов с высшим.

На уральских предприятиях спрос на квалифицированных работников в разы превышает количество соискателей. Например, спрос на работников со стороны градообразующего предприятия ОАО «Корпорация „ВСМПО-Ависма“» в Верхней Салде в пять раз превышает предложение, в Каменске-Уральском спрос на рабочие специальности в среднесрочном периоде превысит предложение в 1,6 раза, в Верхней Пышме в 1,1 раза. В этих городах не хватает рабочих вне зависимости от направления их специализации.

По данным службы занятости населения Свердловской области, вакансии по рабочим профессиям составляют 69,8% от всех существующих предложений. В Челябинской области потребность крупнейших производств в высококвалифицированных рабочих составляет порядка 80%. Наиболее востребованы специалисты технического профиля:вальцовщики, резчики, машинисты крана, слесари-

ремонтники, токари и электромонтеры. Среди специалистов с высшим образованием работодатели чаще всего ищут инженеров, механиков, конструкторов, технологов, специалистов по качеству.

Уровень зарплаты, который сегодня предлагают уральские промышленники, часто превышает средний показатель по региону. Например, при уровне средней заработной платы в Свердловской области 24,8 тыс. рублей, на предприятиях ОПК он составляет 31,1 тыс. рублей, металлургии — 27,7 тыс. рублей, машиностроения — 28 тыс. рублей. В Екатеринбурге средний уровень дохода специалистов рабочих профессий составляет 20–40 тыс. рублей. Например, водитель большегрузного транспорта может получать 36–56 тыс. рублей, машинист экскаватора — 28–48 тыс. рублей, электромонтажник и механик — 24–40 тыс. рублей, сварщик — 26–44 тыс. рублей. В Челябинской области при средней зарплате 22,9 тыс. рублей показатель предприятий ОПК составляет 27,5 тыс. рублей, металлургии — 28,1 тыс. рублей. Тем не менее, довольно высокий уровень заработных плат не решает проблему нехватки кадров.

Высокий уровень заработной платы позволил производственной сфере в Екатеринбурге уверенно войти в топ-5 отраслей, в которых работодатели ищут работников наиболее активно. По данным рекрутингового агентства HeadHunter, число вакансий от крупных предприятий растет с каждым годом, требуются самые разные специалисты. «Так, в первой половине 2013 года производственные компании чаще всего искали: инженеров, механиков, конструкторов, технологов, специалистов по

качеству и, конечно, квалифицированных рабочих. Кроме этого, достаточно популярны вакансии для управленцев, маркетологов (просчитывать риски и рекламировать продукты), менеджеров по продажам (даже уникальную продукцию нужно уметь продать), водителей и других специалистов», — сообщили в HeadHunter. В агентстве отмечают, что по Екатеринбургу каждая пятая вакансия адресована специалистам без опыта работы, но в сфере «Производство» только 9% компаний готовы принять на работу таких сотрудников.

По данным рекрутингового портала Superjob.ru, на квалифицированных и неквалифицированных рабочих приходится около 60% вакансий в сфере производства и промышленности. «Квалифицированные рабочие одни из самых дефицитных, что прослеживается уже на первичном этапе оценки — анализа соотношения количества резюме и вакансий. Для рабочих со средним специальным образованием оно составляет 1,9 резюме на вакансию. Учитывая, что при размещении одной вакансии рабочий, работодатель рассчитывают нанять порядка 5–7 человек, реальных рабочих мест гораздо больше и дефицит значительнее. Главная причина данной ситуации — это потеря престижа рабочих профессий, школьники не хотят идти в техникумы и колледжи, предпочитая вузы. Соответственно и структура предложения рабочей силы смещается в сторону высшего образования — только 18% соискателей работы в сфере промышленности имеют среднее специальное образование, большинство закончили вузы (71%)», — отмечают в Superjob.ru.

Татьяна Кожихова



Предложение по заработной плате для квалифицированного рабочего значительно превышает средний показатель по региону ФОТО ВЛАДИСЛАВА ЛОНШАКОВА