

Liittojen yhteinen ohjeistus osaamisen kehittämistä koskevien säännösten soveltamiseksi

16.9.2014

Taloudellisesti tuettu osaamisen kehittäminen

- Tarkoituksena on edistää suunnitelmallista henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä.
- Tavoitteena on parantaa henkilöstön kykyä varautua muutostilanteisiin ja edistää työurien pidentymistä.
- Työnantajat saavat tehdä vuodesta 2014 alkaen verovähennyksen koulutussuunnitelmaan perustuvasta osaamisen kehittämisestä.
- Koulutusvähennyksen saa kunkin työntekijän osalta enintään kolmelta päivältä vuodessa. Koulutuspäiväksi katsotaan kuuden tunnin yhtäjaksoinen tai yksittäisistä tunnin mittaisista koulutusajoista kerätty koulutuspäivä.
- Työnantaja maksaa palkkaa koulutuksen ajalta. Työnantajan maksama palkka ei saa sisältää palkkatukea.
- Osaamisen kehittämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään työpaikan tarpeista lähtien, ottaen huomioon toimihenkilöt, asiantuntijat, esimiehet ja johto.

Koulutussuunnitelma

- Taloudellisen kannusteen saamisen edellytyksenä on koko henkilöstön koulutustarpeiden selvittämiseen perustuva koulutussuunnitelma.
- Koulutussuunnitelmaa laadittaessa ja koulutuksen kohdentamisessa työnantajan tulee kohdella henkilöstöä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti.

Lait:

- Yhteistoimintalain piirissä olevat yritykset: laadittava yhteistoimintamenettelyssä yhteistoimintalain 4 luvun mukaisesti
- Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevat yritykset, katso laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 3 §

Koulutussuunnitelman keskeiset elementit

- Koulutussuunnitelma on vähennysoikeuden edellytys.
- Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, ammatillisessa osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä.
- Tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstön koulutustarpeiden kattamisesta tarkoituksenmukaisella tavalla koko työuran aikana.
- Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.
- Koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma.
- Suunnitelma laaditaan yhteistoimintalain mukaisesti huomioiden henkilöstön edustajien rooli.
- Suunnitelman toteutumisen seuranta.

Osaamisen kehittäminen: taloudellisen kannusteen edellytykset

- Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa
 - Työnantajan järjestämää
 - Lisä- tai täydennyskoulutusta
 - Uuden teknologian käyttöönottoon liittyvä koulutus
 - Lakisääteinen tai lupien edellyttämä koulutus
 - Ulkopuoliset kurssit, seminaarit, konferenssit, yrityksen sisäinen koulutus

Koulutus ei voi olla esimerkiksi perehdytystä, työnopastusta, omien työtehtävien suorittamista eikä ammattiyhdistys-koulutusta (verottajan tulkinnan mukaan)

Finanssiala kouluttaa ja kehittää henkilöstöään ja arvostaa myös henkilöstön omaehtoista kehittymistä.

Lisätietoja

- Liittojen yhteinen Osaaminen haltuun toimintamalli
www.tyohyvinvointi.info/osaaminen-haltuun
- Keskusjärjestöjen ohjeet taloudellisesti tuetusta ammatillisesta koulutuksesta
 - <http://ek.fi/wp-content/uploads/Ohje-osaamisen-kehittamista-koskevan-lainsaadannon-soveltamiseksi.pdf>
 - <http://www.sttk.fi/files/ohje-kolmen-paivan-koulutusoikeudesta/>
- Verohallinnon ohje työnantajan kustantaman koulutuksen verotuksesta
 - [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2013/Tyonantajan_kustantaman_koulutuksen_vero\(30723\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2013/Tyonantajan_kustantaman_koulutuksen_vero(30723))