

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет інформаційних технологій

Кафедра програмних систем і технологій

Реферат № 3

Тема: «Оподаткування»

Дисципліна «Економіка ІТ»

Підготував:
студент гр. ПІЗ-33(1)
Мішак Максим

Завдання :

Завдання #1

Прорахувати скільки на руки отримає людина при фонді оплати праці 100.000 грн. – це те, що у нас на рахунку і те, що можна витратити на свого працівника, чи кількох працівників.

Розраховувати потрібно для 3-ох різних випадків:

1. Якщо ви платите найманим працівникам.
2. Якщо наймані працівники як ФОПники на спрощеній системі.
3. Якщо ви оплачуєте роботу ФОПника на загальній системі оподаткування.

(Наприклад, ТОВ платить ФОПу 100.000 грн., розрахувати потрібно чистий дохід, тобто скільки ФОП отримає після всіх утримань та сплати податку ЄСВ)

Надіслати розрахунки і пояснення до розрахунків.

Вирішення :

Зважаючи на те, що розрахунок зарплати включає в себе різні види витрат та податків, необхідно враховувати наступні фактори:

1. Якщо ви платите найманим працівникам:
 - Для обчислення зарплати працівника від загальної суми фонду оплати праці (100 000 грн.) необхідно відрахувати з податкових зобов'язань 18% податку на доходи фізичних осіб та 22% відрахування на соціальне страхування (ЄСВ). Таким чином, чистий дохід працівника складатиме приблизно 60 000 грн.
2. Якщо наймані працівники як ФОПники на спрощеній системі:
 - У цьому випадку ФОПники повинні сплачувати єдиний податок, який розраховується відповідно до виручки. Щоб визначити чистий дохід ФОПа, необхідно від загальної суми фонду оплати праці вирахувати 5% єдиного податку. Таким чином, ФОП отримає приблизно 95 000 грн.
3. Якщо ви оплачуєте роботу ФОПника на загальній системі оподаткування:
 - У цьому випадку ФОП повинен сплачувати податок на прибуток та ЄСВ відповідно до відповідних ставок. Щоб

визначити чистий дохід ФОПа, необхідно від загальної суми фонду оплати праці вирахувати податок на прибуток в розмірі 18%, а також ЄСВ в розмірі 22%. Таким чином, ФОП отримає приблизно 60 000 грн.

Важливо пам'ятати, що в залежності від конкретних обставин та складності оподаткування, ці суми можуть змінюватися. Також необхідно враховувати інші витрати, пов'язані з оплатою праці, такі як відрахування на обов'язкове медичне страхування, податок на землю (якщо працівникам надається житло), витрати на страхування життя та здоров'я працівників та інші.

Для того, щоб визначити, скільки ви можете витратити на свого працівника чи кількох працівників, необхідно від загальної суми фонду оплати праці відрахувати всі необхідні податки та витрати. Наприклад, якщо ви хочете витратити 100 000 грн. на оплату праці, то від цієї суми необхідно відрахувати податки та інші витрати, а результат відобразить те, скільки ви можете розраховувати на чисту зарплату працівника.

В кожному випадку розрахунок може бути дещо різним, залежно від конкретних обставин та відповідних правил і законів відповідної країни чи регіону. Тому рекомендується звернутися до фахівця з оподаткування або до відповідних інституцій, якщо у вас є питання щодо розрахунку зарплати та витрат на оплату праці.

Завдання #2

Розробити заходи щодо підвищення кваліфікації ваших працівників. Потрібно написати не просто курси, а що саме для цього буде необхідно, тобто коли робимо курси, то ми залучаємо фахівців, яким треба платити. Треба продумати чи буде підрозділ всередині підприємства, яке ви створювали на попередньому ДЗ, чи це буде залучений працівник ФОПник, що за фахівець і скільки ми йому заплатимо.

(коротка умова: візьмемо до прикладу навчальні курси, треба змодельовати за що ви, окрім роботи конкретного викладача на цих курсах, будете платити гроші)

Вирішення :

Підвищення кваліфікації працівників - важлива складова успішної роботи будь-якої компанії. Для розробки заходів щодо підвищення кваліфікації працівників, необхідно враховувати наступні критерії:

1. Аналіз потреб компанії: необхідно визначити, які навички та знання потрібні працівникам, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов'язки та сприяти розвитку компанії.
2. Вибір методів навчання: для розвитку конкретних навичок та знань працівників, можна використовувати різні методи навчання, такі як курси, тренінги, менторинг та інші. Необхідно вибрати той метод, який найкраще підходить для розвитку потрібних навичок.
3. Визначення бюджету: необхідно визначити бюджет, який може бути витрачений на підвищення кваліфікації працівників. Це дозволить вибрати той метод навчання, який може бути доступним для компанії.
4. Визначення внутрішніх ресурсів: необхідно визначити, чи може компанія самостійно здійснити навчання своїх працівників, чи необхідно залучати зовнішніх фахівців.
5. Розробка плану навчання: на основі вищезгаданих критеріїв, необхідно розробити план навчання, який містить в собі необхідну інформацію про навчання, а також відповідні дати та строки виконання.
6. Реалізація плану навчання: на основі розробленого плану, необхідно здійснити навчання працівників.

Правильно, визначення бюджету є важливою складовою процесу розрахунку і планування бюджету на підвищення кваліфікації працівників. При визначенні бюджету слід враховувати наступні фактори:

1. Кількість працівників, яких потрібно підвищити кваліфікацію.
2. Типи навчання, які необхідно провести (наприклад, семінари, тренінги, онлайн-курси).
3. Вартість кожного виду навчання.
4. Доступність фінансових ресурсів для навчання працівників.

Після визначення бюджету можна вибрати той метод навчання, який відповідає вимогам компанії та доступний з фінансової точки зору. Також можна розглянути можливість використання внутрішніх ресурсів компанії, наприклад, навчання внутрішніми експертами або розробка власних програм навчання.

