

Гоша Давід Олександрович

ІПЗ-33.1

Завдання 1

Щоб розрахувати чистий дохід для найманих працівників та фізичних осіб-підприємців за різних систем оподаткування, потрібно врахувати різні податки, відрахування та внески. Зверніть увагу, що ставки та правила можуть відрізнятися залежно від країни та юрисдикції. Наведені нижче розрахунки ґрунтуються на загальних принципах і повинні бути скориговані відповідно до вашого місцевого податкового законодавства.

Припустимо, що фонд оплати праці становить 100 000 грн:

1. Якщо ви платите працівникам

- a. Прибутковий податок: Припустимо, що ставка податку на прибуток становить 18% (ця ставка може змінюватися залежно від вашого місцезнаходження).

Податок на прибуток = $100\,000 \cdot 0,18 = 18\,000$ грн.

- b. Внески на соціальне страхування: Припустимо, що ставка внеску на соціальне страхування становить 22% (сплачується роботодавцем).

Внески на соціальне страхування = $100\,000 \cdot 0,22 = 22\,000$ грн.

Чистий дохід працівника:

$100\,000 - 18\,000$ (прибутковий податок) = 82 000 грн.

2. Якщо у вас є працівники як фізичні особи-підприємці на спрощеній системі оподаткування:

- a. Спрощений податок: Припускаючи, що ставка податку на спрощеній системі оподаткування становить 5%.

Спрощений податок = $100\,000 \cdot 0,05 = 5\,000$ грн.

- b. Внески на соціальне страхування: Припускаємо, що ставка 22%, але застосовується лише до мінімальної заробітної плати (припустимо, що мінімальна заробітна плата становить 6 000 грн.).

Внески на соціальне страхування = $6\,000 \cdot 0,22 = 1\,320$ грн.

Чистий дохід для фізичної особи-підприємця:

$100\,000 - 5\,000$ (спрощений податок) - 1 320 (ЄСВ) = 93 680 грн.

3. Якщо ви оплачуєте роботу ФОП на загальній системі оподаткування:

- a. Прибутковий податок: Припускаючи ту ж ставку податку на прибуток 18%.

Прибутковий податок = $100\,000 \cdot 0,18 = 18\,000$ грн.

- b. Внески на соціальне страхування: Припускаючи ту саму ставку 22%, але застосовується лише до мінімальної заробітної плати.

Внески на соціальне страхування = $6\,000 \cdot 0,22 = 1\,320$ грн.

Чистий дохід для фізичної особи-підприємця:

$100\,000 - 18\,000$ (податок на прибуток) - 1 320 (ЄСВ) = 80 680 грн.

Завдання 2

Щоб підвищити кваліфікацію своїх співробітників за допомогою навчальних курсів, необхідно враховувати різні фактори та витрати, окрім заробітної плати викладачів курсів. Ось деякі заходи для забезпечення комплексної та ефективної навчальної програми:

1. Оцінка потреб: Проведіть ретельний аналіз дефіциту навичок у вашій організації, щоб визначити конкретні потреби в навчанні. Це може передбачати залучення зовнішнього консультанта або створення внутрішньої команди для проведення опитувань, інтерв'ю та оцінювання. Врахуйте вартість цього процесу оцінювання.
2. Розробка навчальної програми: Після визначення потреб у навчанні виділіть ресурси на розробку навчальної програми. Це може передбачати наймання експертів з певної тематики для створення контенту, дизайнерів для структурування матеріалу та спеціалістів з мультимедіа для створення цікавих матеріалів (наприклад, відео та інтерактивних модулів).
3. Місце проведення тренінгу: Оберіть відповідне місце для проведення тренінгів - очне, виїзне чи віртуальне. Врахуйте витрати на оренду фізичного приміщення, створення віртуальної платформи або адаптацію наявних приміщень для проведення тренінгу.
4. Система управління навчанням (LMS): Інвестуйте в LMS для управління та відстеження прогресу співробітників, надання доступу до навчальних матеріалів та полегшення комунікації між тренерами та слухачами. Передбачте витрати на придбання, налаштування та підтримку LMS.
5. Навчальні матеріали: Виділіть бюджет на розробку або придбання навчальних матеріалів, таких як підручники, роздаткові матеріали або онлайн-ресурси. Врахуйте витрати на друк, доставку чи розповсюдження цих матеріалів.
6. Гонорар тренера: Окрім заробітної плати викладача курсу, врахуйте витрати, пов'язані з наймом спеціалістів, наприклад, запрошених спікерів чи галузевих експертів. Ці витрати можуть включати витрати на проїзд, проживання та добові.
7. Адміністрування тренінгу: Виділіть ресурси для управління логістикою навчальної програми, включно з плануванням, комунікацією та відстеженням учасників. Для цього може знадобитися найняти координатора тренінгу або доручити виконання цих завдань наявному працівникові.
8. Компенсація працівникам: Якщо працівники відвідують тренінги в робочий час, врахуйте витрати на компенсацію їхнього часу. Крім того, розгляньте можливість запропонувати такі заохочення, як оплачувані вихідні або премії для працівників, які успішно закінчили курси.
9. Оцінка та зворотній зв'язок: Впровадьте систему оцінки ефективності навчальної програми та збору відгуків від учасників. Для цього можна залучити зовнішніх оцінювачів, розробити опитування чи анкети або провести фокус-групи.

10. Постійне вдосконалення: Запровадити процес постійного перегляду та вдосконалення навчальної програми на основі результатів оцінювання та зворотного зв'язку. Виділіть ресурси для забезпечення того, щоб програма залишалася актуальною та відповідала потребам вашої організації.

Підсумовуючи, щоб розробити та впровадити ефективну програму навчання працівників, враховуйте не лише витрати на наймання інструкторів, але й витрати, пов'язані з оцінкою потреб, розробкою навчальних програм, вибором місця проведення, впровадженням LMS, навчальними матеріалами, гонорарами тренерів, адмініструванням навчання, винагородою працівникам, оцінкою та зворотним зв'язком, а також постійним вдосконаленням програми. Враховуючи всі ці фактори, ви можете створити комплексну та успішну навчальну програму, яка покращить навички ваших працівників та сприятиме зростанню вашої організації.