

**Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II**

**Кафедра обліку і аудиту**

Реєстраційний № \_\_\_\_\_

**Кваліфікаційна робота**

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗ  
РОЗРАХУНКІВ ЗА ПОТОЧНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ  
СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

**ДЮРКОВ ТЕОДОРА МИКОЛАЇВНА**

Студентка IV-го курсу

Освітня програма «Облік і оподаткування»

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Тема затверджена на засіданні кафедри

Протокол № 2/29 вересня 2023 року

Науковий керівник:

**Макарович Вікторія Костянтинівна**

кандидат економічних наук, доцент

Завідувач кафедру:

**Бачо Роберт Йосипович**

доктор економічних наук, професор

Робота захищена на оцінку \_\_\_\_\_, «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 року

Протокол № \_\_\_\_\_ / 2024

**Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II**

**Кафедра обліку і аудиту**

**Кваліфікаційна робота**

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗ  
РОЗРАХУНКІВ ЗА ПОТОЧНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ  
СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Виконав: студентка IV-го курсу

**Дюрков Теодора Миколаївна**

Освітня програма «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **Макарович Вікторія Костянтинівна**

кандидат економічних наук, доцент

Рецензент: **Шебештень Едіна Гейзівна**

головний бухгалтер ТОВ «АЛТЕДЖІО УКРЕЙН»

Берегове

2024

## **II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola**

**Számvitel és Auditálás Tanszék**

### **A GAZDASÁGI ENTITÁS ALKALMAZOTTAIVAL SZEMBENI FOLYÓ ELSZÁMOLÁSAINAK SZÁMVITELE, ADÓZÁSA ÉS ELEMZÉSE**

Szakedolgozat

Képzési szint: alapképzés

Készítette: **Gyurkó Teodóra**

IV. évfolyamos hallgató

Képzési program: „Számvitel és adóügy”

Témavezető: **dr. Makarovics Viktória**

Közgazdaságtan PhD, docens

Recenzens: **Sebestyén Edina**

Az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. főkönyvelője

# TARTALOM

<b>BEVEZETÉS</b> .....	6
<b>BEVEZETÉS UKRÁN NYELVEN</b> .....	9
<b>I. FEJEZET: A MUNKAVÁLLALÓI AKTUÁLIS JUTTATÁSOK ELSZÁMOLÁSÁNAK ÉS ADÓZÁSÁNAK ELMÉLETI ALAPELVEI</b> .....	12
1.1.A munkavállalókkal való aktuális elszámolások gazdasági tartalma és alapjai.....	12
1.2 A vállalat alkalmazottaival szembeni elszámolások számvitelének és adózásának jogi szabályozása .....	20
<b>II. FEJEZET :AZ „ALTEGIO UKRAINE” Kft. MUNKAVÁLLALÓI RÉSZÉRE TÖRTÉNŐ FOLYÓ KIFIZETÉSEK ELSZÁMOLÁSÁNAK ÉS ADÓZÁSÁNAK MÓDSZERTANA</b> .....	29
2.1.Az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. tevékenységének szervezeti és gazdasági jellemzői.....	29
2.2.A munkavállalóknak történő folyó kifizetések elszámolásával kapcsolatos kimutatási és adózási módszerek .....	40
2.3.A vállalkozás alkalmazottainak folyó kifizetések elszámolási műveleteinek megjelenítése dokumentumokban.....	46
2.4. Útmutató a vállalat alkalmazottainak folyó kifizetések elszámolási megjelenítésének és adózásának javítására .....	50
<b>III . FEJEZET :A VÁLLALAT ALKALMAZOTTAINAK FOLYÓ ELSZÁMOLÁSÁVAL KAPCSOLATOS TRANZAKCIÓK ELEMZÉSE</b> .....	56
3.1. A bérelszámolásokra vonatkozó tranzakciók elemzésének szakaszai és információforrásai.....	56
3.2. A vállalat munkaerő-piaci béralapjának összetétele és szerkezeti elemzése.....	62
3.3. A béralap felhasználásának, hatékonyságának elemzése .....	69
<b>KÖVETKEZTETÉSEK</b> .....	74
<b>KÖVETKEZTETÉSEK UKRÁN NYELVEN</b> .....	76
<b>FELHASZNÁLT IRODALOM</b> .....	78
<b>MELLÉKLETEK</b>	
<b>ABSZTRAKT MAGYAR NYELVEN</b>	
<b>ABSZTRAKT UKRÁN NYELVEN</b>	
<b>ABSZTRAKT ANGOL NYELVEN</b>	

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП УГОРСЬКОЮ МОВОЮ.....</b>	<b>6</b>
<b>ВСТУП УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ .....</b>	<b>9</b>
<b>РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ПОТОЧНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Економічний зміст розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 . Нормативно-правове регулювання обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства .....</b>	<b>20</b>
<b>РОЗДІЛ ІІ. МЕТОДИКА ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ПОТОЧНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН».....</b>	<b>29</b>
<b>2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ « АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН » .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2. Methodика облікового відображення та оподаткування операцій з розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства.....</b>	<b>40</b>
<b>2.3. Документальне відображення операцій з розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства .....</b>	<b>46</b>
<b>2.4. Напрями удосконалення облікового відображення та оподаткування операцій з розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства .....</b>	<b>50</b>
<b>РОЗДІЛ ІІІ. МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ОПЕРАЦІЙ З РОЗРАХУНКІВ ЗА ПОТОЧНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН».....</b>	<b>56</b>
<b>3.1. Джерела інформації та етапи аналізу операцій з розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства.....</b>	<b>56</b>
<b>3.2. Аналіз складу та структури фонду оплати праці працівників підприємства .....</b>	<b>62</b>
<b>3.3. Аналіз показників ефективності використання фонду оплати праці.....</b>	<b>69</b>
<b>ВИСНОВКИ УГОРСЬКОЮ МОВОЮ .....</b>	<b>74</b>
<b>ВИСНОВКИ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ.....</b>	<b>76</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>78</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	
<b>АНОТАЦІЯ УГОРСЬКОЮ МОВОЮ</b>	
<b>АНОТАЦІЯ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ</b>	
<b>АНОТАЦІЯ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ</b>	

## BEVEZETÉS

A munkavállalókkal történő aktuális elszámolások egy olyan létfontosságú terület, amely elengedhetetlen a vállalkozások és a gazdaság egészének hatékony működéséhez. A munkavállalói juttatások jelentős hatással vannak a gazdasági egységek teljesítményére és a társadalmi fejlődésre. A dolgozók egyéni és anyagi ösztönzési rendszere pedig az ország gazdaságának hajtóereje.

A **kutatás célja** a munkavállalóknak történő aktuális kifizetések elszámolási, adózási és elemzési rendszerének tanulmányozása, valamint ajánlások kidolgozása azok javítására.

E cél alapján a tanulmány a következő **feladatokat** tűzte ki:

- ✓ a jelenlegi munkavállalói juttatások elszámolásának, adózásának és elszámoláselemzésének elméleti és szabályozási kereteinek tanulmányozása;
- ✓ a tanulmány tárgyát képező normatív és jogi dokumentumok áttekintése és elemzése;
- ✓ a bérszámfejtés elszámolási gyakorlatának tanulmányozása az „ALTEGIO UKRAINE” Kft.-nél a munkabérek elszámolásának összehasonlítása az elméleti alapokkal;
- ✓ a vállalkozások beszámolójában való megjelenítése a munkavállalóknak történő kifizetésekkel kapcsolatos elszámolásokról;
- ✓ a munkavállalóknak történő kifizetések elszámolásának szervezetének elemzése;
- ✓ a munkavállalói juttatások elszámolásának és elemzésének javítását szolgáló területek felmérése.

A **tanulmány objektuma** a számvitel, az adózás és az elszámolások elemzése a munkavállalóknak történő folyó kifizetésekről az „ALTEGIO UKRAINE” Kft.-nél.

A **kutatás tárgya** a munkavállalóknak történő folyó kifizetések elszámolásának, adózásának és elemzésének módszertani szempontjai.

A munkavállalóknak történő kifizetések könyvelési, elemzési és adózási szervezetének tanulmányozása V.I. Naumenko, V.D. Bazylevych, V.G. Zolotogorov, V.V. Kulishov, S.F. Pokropivniy és más tudósok tudományos munkájának tárgya.

**Kutatási módszer.** A kutatásban használt módszer az összehasonlítás és elemzés volt. Az összehasonlítás módszerét az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. vállalatnál a 2022-2023-as adatok összehasonlítására használták. Az elemzési módszert a vállalkozás pénzügyi teljesítményének vizsgálatára használták.

**A szakdolgozat felépítése.** A munka bevezetésből, három fejezetből, következtetésekből, felhasznált irodalomból és mellékletekből áll.

Az **első fejezet** a vállalkozások munkavállalóinak folyó kifizetésekkel kapcsolatos elszámolások számvitelének és adózásának gazdasági tartalmát és normatív-jogi szabályozását ismerteti.

A **második fejezet** a vállalkozás alkalmazottainak folyó kifizetésekkel kapcsolatos elszámolások számvitelének és adózásának módszertanát, dokumentumokban való kimutatását és a fejlesztési irányokat vizsgálja; valamint feltárja az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. tevékenységének szervezeti és gazdasági jellemzőit.

A **harmadik fejezet** a vállalat munkaerő-piaci javadalmazási alapjának összetételét és szerkezetét, valamint az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. munkaerő-piaci beralapja felhasználásának hatékonysági mutatóit elemzi.

A **kapott eredmények** alátámasztják az elméleti rendelkezéseket és gyakorlati ajánlásokat dolgoznak ki a munkavállalói folyó juttatások számvitelével és adózásával kapcsolatban.

A **kutatási eredmények gyakorlati jelentősége.** A szakdolgozatban szereplő javaslatok és ajánlások felhasználhatók az „ALTEGIO UKRAINE” Kft.-nél és más ehhez hasonló vállalatoknál.

A munkavállalóknak történő folyó kifizetések elszámolásának és elszámoláselemzésének kérdéseinek vizsgálatához a következő **információforrásokat** használták fel: az ezeket a kérdéseket szabályozó

jogszabályok, a tudományos szakirodalom a kutatási témában, tankönyvek, számviteli dokumentumok, pénzügyi kimutatások és az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. egyéb dokumentumai.

A kutatás 69 oldalból, 17 táblázatból, 9 ábrából, 30 hivatkozásból és 26 mellékletből áll.



## ВСТУП

Розрахунки за поточними виплатами працівникам є життєво важливою сферою, яка має суттєве значення для ефективного ведення бізнесу та економіки в цілому. Виплати працівникам мають значний вплив на результати діяльності економічних одиниць та соціальний розвиток. А система індивідуального та матеріального стимулювання працівників є рушійною силою економіки країни.

**Метою роботи** є дослідження систем обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам та розробка рекомендацій щодо їх удосконалення.

На основі цієї мети в дослідженні поставлені наступні **завдання**:

- ✓ вивчення теоретичних та нормативно-правових засад обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам;
- ✓ огляд і аналіз нормативно-законодавчих документів з теми дослідження;
- ✓ проведення порівняння практики обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН» з теоретичними засадами
- ✓ вивчення порядку відображення у звітності підприємств розрахунків за виплатами працівникам;
- ✓ проведення аналізу організації обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- ✓ оцінка напрямів вдосконалення обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам

**Об'єктом дослідження** є організація обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточним виплатами працівникам в ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН».

**Предметом дослідження** є методичні аспекти обліку, оподаткування і аналізу розрахунків за поточним виплатами працівникам.

Дослідження питань організації обліку, аналізу та оподаткування виплат працівникам є темою наукових напрацювань В.І. Науменко, В.Д. Базилевич, В.Г. Золотогоров, В.В. Кулішов, Ш.Ф. Покропівній, та інших науковців.

**Методи дослідження.** В роботі використано методи порівняння та аналіз. Метод порівняння використовувався для порівняння даних на підприємстві ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН» за 2022-2023 рр.. Методи аналізу використовувалися для розрахунку фінансових показників підприємства.

**Структура кваліфікаційної роботи бакалавра.** Кваліфікаційна робота складається із вступу , трьох розділів, висновків, списку джерел та додатків.

В **першому розділі** розкрито економічний зміст та нормативно-правове регулювання обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства.

В **другому розділі** досліджено методика облікового відображення та оподаткування операцій з розрахунків за поточними виплатами працівникам підприємства; документальне відображення, напрями удосконалення та розкрито організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН».

В **третьому розділі** проведено аналіз складу та структури фонду оплати праці працівників підприємства та показників ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН».

**Отримані результати** полягають в обґрунтуванні теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо обліку, оподаткування розрахунків за виплатами працівників.

**Практичне значення результатів дослідження.** Пропозиції та рекомендації наведені у кваліфікаційній роботі можуть бути використані на ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН» та інших споріднених підприємствах.

**Джерела інформації для дослідження** питань обліку та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам використовувались

наступні: нормативно-правові акти, що регулюють дані питання, наукова література по темі дослідження, підручники, документи бухгалтерського обліку, фінансова звітність та інші документи ТОВ «АЛТЕДЖІО УКРЕЙН».

Обсяг роботи містить 69 сторінок, 17 таблиць , 9 рисунків, 30 джерел посилань та 26 додатків.

## I. FEJEZET

### A MUNKAVÁLLALÓI AKTUÁLIS JUTTATÁSOK ELSZÁMOLÁSÁNAK ÉS ADÓZÁSÁNAK ELMÉLETI ALAPELVEI

#### 1.1.A munkavállalókkal való aktuális elszámolások gazdasági tartalma és alapjai

A munkavállalókkal való aktuális elszámolások olyan kulcsfontosságú kategória, amely a vállalkozások és a gazdaság egészének hatékony működéséhez szükséges. A munkavállalói juttatások befolyásolják a gazdasági egységek működésének hatékonyságát és társadalmi fejlődését. A munkavállalók egyéni és anyagi ösztönzésének rendszere az ország gazdaságának mozgatórugója.

A "fizetés" fogalmát a tudósok és a gyakorlati szakemberek egymástól eltérően értelmezik. Ukrajna „A munka díjazásáról” szóló törvény a „fizetés” kifejezés, pénzben kifejezett javadalmazást jelent, amelyet a munkaszerződés szerint a tulajdonos vagy az általa meghatalmazott szerv fizet a munkavállalónak az általa végzett munkáért [3].

A. Smith és D. Ricardo dolgozta ki annak elméleti alapjait, hogy a béreket a munka áráként kell értelmezni. A. Smith úgy vélte, hogy a munka ára a munkások és családtagjaik életéhez szükséges megélhetési eszközök költségén alapul. Valójában a béreket a munkaerő értékére csökkentette. Ebben a koncepcióban a bérek nagysága és dinamikája a piaci tényezők és mindenekelőtt a kereslet-kínálat arányának hatására alakul ki [19].

A. Smith szerint a "gazdasági embernek" és a szabad piacnak köszönhetően lehet gazdag jövedelmet vagy megélhetést biztosítani a lakosságnak, pontosabban a kitermelési lehetőségeket. A tudós először az alkalmazottra úgy tekintett, mint a gazdagsághoz való egyenlő jogok tulajdonosára és egyben munkaerő értékének hordozójára. Azonban arra figyelmeztetett, hogy a mesterséges béremelés a kereslet és az áruk árának növekedéséhez vezet. A bérek további növekedése általában csökkenti a fogyasztást, ami lenyomja a gazdaságot [19].

## A „fizetés” fogalma különböző szerzők által

<i>Nő</i>	<i>Szerző</i>	<i>Meghatározás</i>
1.	Zolotohorov V.G. [18]	A fizetés — pénzben (vagy devizában) történő kifizetések halmaza, melyet a munkavállaló egy bizonyos időintervallumért (hónap, nap, óra) kap
2.	Kulishov V.V. [17]	Fizetés — az alkalmazott munkaerő felhasználásának ára
3.	Butynets F.F. [16]	Bér — alkalmazottak javadalmazása, amely az átalakult értékformát és a munkaerő árát fejezi ki
4.	Naumenko V.I. [15]	Fizetés — az érték pénzben kifejezett része, amely során a munkavállalókat munkájuk mennyiségétől és minőségétől függően fizetik.
5.	Pokropivniy S.F. [14]	A bér — mint gazdasági kategória a munkavállalók és a munkaadók közötti kapcsolatot tükrözi. Míg az alkalmazottaknak a fizetés a fő bevételi forma, addig a munkaadó számára a termelési költségek eleme, a termékek versenyképességének tényezője, a vállalat bevételének összetevője.
6.	Bazylevych V.D. [13]	Fizetés — pénzben kifejezett díjazás, amelyet a munkáltató vagy az általa a munkaszerződés alapján meghatalmazott szerv fizet a munkavállalónak az általa végzett munkáért

*Forrás: saját készítés, irodalmak alapján*

Magyarországi források az alkalmazottakkal való elszámolást a következőképpen definiálják: a munkabér az a pénzösszeg, amelyet a munkáltató fizet a munkavállalónak az elvégzett munka ellenértékeként. Mértéke jellemzően a munkaviszony létrejöttkor kötött megállapodás rendelkezik róla. A teljes munkabér az úgynevezett bruttó bér, amelyet a munkavállaló sosem kap kézhez, hiszen levonják belőle a munkavállalót terhelő adókat és járulékokat. A levonások után maradt összeget, amelyet a munkavállaló ténylegesen megkap, mindennapi szóhasználatnál nettó bérnek nevezzük.

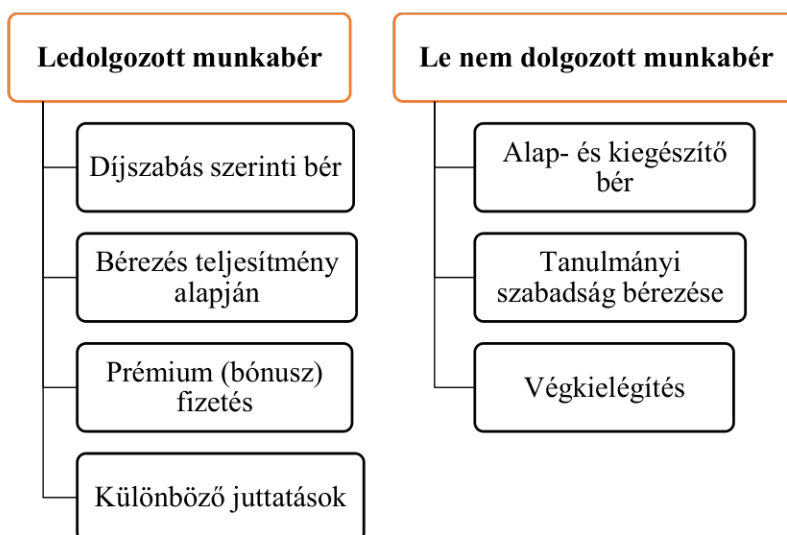
A fizetések a fő bevételi forrást jelentik minden vállalat alkalmazottai számára. Számítása a számviteli folyamat összetett része, amely a munkaidő, az előállított termékek, az elvégzett munka, a nyújtott szolgáltatások és azok kifizetésének megbízható dokumentációs nyilvántartását igényli.

A bérek, a munkavállalói juttatások, azok jellege és szerkezete nagy társadalmi jelentőséggel bírnak, és nemcsak a lakosság életszínvonalát, hanem a vállalkozás jelenlegi és jövőbeli teljesítményét is befolyásolják. Ezenkívül a vállalat

hatékonysága a munkavállalók munkájától függ, motivációjuk viszont a fizetés és a munkakörülmények szintjétől függ. A számviteli automatizálással összefüggésben a munkavállalók munkája sokkal könnyebb és gyorsabb. Ez minden feltételt megteremt a hatékonyabb könyveléshez, ami hozzájárul a vállalat nyereségének növekedéséhez a jövőben.

A teljes munkahónap bérének kiszámításakor a szakember számára ismerni kell a számára a vállalkozásnak megfelelően megállapított fizetést; részmunkaidős hónapra - ezt az illetményt el kell osztani a havi munkanapok számával, ezáltal napibért kell kapni, amelyet meg kell szorozni az általa ledolgozott munkanapok számával a munkaidő-nyilvántartás adatai szerint.

A béreket mint a ledolgozott és a le nem dolgozott időre egyaránt felszámolódnak (ábra 1.1).



*Forrás: saját, forrás alapján*

### **1.1 ábra: A munkabér felosztása munkaidő-nyilvántartás adatai szerint**

„A munka díjazásáról” szóló törvény 1. cikkével összhangban a munkabér olyan, általában pénzben kifejezett díjazás, amelyet munkaszerződés alapján a tulajdonos vagy egy arra felhatalmazott szerv fizet a munkavállalónak, az elvégzett munkáért. A munkabér összege függ a munka összetettségétől, a munkavállaló szakmai és üzleti kvalitásaitól, az általa elért eredményeitől, teljesítményétől és a vállalat üzleti tevékenységétől [3].

Ukrajna „A munka díjazásáról” szóló törvénye szerint a bérek a következő típusokba sorolhatók:

1. Alapbér - a megállapított munkaügyi normáknak (idő, teljesítmény, szolgáltatás, munkaköri feladatok) megfelelően elvégzett munkáért járó díjazás. A munkások esetében tarifa (bér) és darabdíj formájában, az alkalmazottak esetében pedig hivatalos bér formájában kerül megállapításra;
2. Kiegészítő bérek - a megállapított normákat meghaladó munkáért, a munkateljesítményért és a leleményességért, valamint a különleges munkakörülményekért járó díjazás. Ide tartoznak a törvényben előírt pótlékok, juttatások, és kompenzációs kifizetések; a termelési feladatok és funkciók ellátásához kapcsolódó prémiumok.
3. Egyéb ösztönző és kompenzációs kifizetések - az éves munkaeredményeken alapuló díjazás, a speciális rendszerek és szabályozások szerinti prémiumok, kompenzáció és egyéb, a jogszabályok által nem előírt, vagy a jogszabályok által megállapított normákat meghaladó anyagi formában történő kifizetések [3].

## 1.2 táblázat

### A beralap szerkezete bérstatisztikai kézikönyv által

Alapfizetés	Kiegészítő fizetés	Egyéb ösztönzők és kártérítési kifizetések
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Az elvégzett munka díjazása.</li> <li>✓ % vagy jutalék a bevétel nagyságától függően, ha a fő munkához tartozik.</li> <li>✓ A teljes munkaidőben foglalkoztatottak díjai.</li> <li>✓ Fizetés alacsonyabb fizetésű munkára való áthelyezéskor.</li> <li>✓ Fizetés a gyártási szabványok nem teljesítése esetén, hibás termékek,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A tarifákhoz kapcsolódó kedvezmények és pótdíjak.</li> <li>✓ Szisztematikus bónuszok és jutalmak, beleértve a szolgálati éveket is.</li> <li>✓ Ezen felül fizetett kamatok vagy jutalékok a tarifa mértékére.</li> <li>✓ Túlóra és munkaszüneti napokon végzett munka kifizetése.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nem ledolgozott idő kifizetése, amelyről a hatályos jogszabályok nem rendelkeznek.</li> <li>✓ Egyszeri jutalmak, beleértve az évente egyszer nyújtott jutalmakat is.</li> <li>✓ Szisztematikus jellegű anyagi segítségnyújtás, amelyet a munkavállalók egészének vagy többségének nyújtanak.</li> <li>✓ Társadalmi jellegű kifizetések készpénzben és</li> </ul>

## 1.2 táblázat folytatása

Alapfizetés	Kiegészítő fizetés	Egyéb ösztönzők és kártérítési kifizetések
<p>munkavállaló hibájából.</p> <p>✓ Munkaerő fizetése üzleti útra.</p> <p>✓ A kiadott termékek bekerülési értéke, természetbeni kifizetéssel.</p>	<p>✓ Az alkalmazottak részére ingyenesen biztosított egyenruha költsége.</p> <p>✓ Fizetés a nem ledolgozott időért.</p>	természeti adományban.

*Forrás: saját készítés, forrás alapján*

A **béralap** nem tartalmazza:

- segélyek, valamint az állami társadalombiztosítási alapból folyósított egyéb kifizetések, nevezetesen: átmeneti rokkantság, terhességgel (szüléssel) kapcsolatos segély, gyermek születése és három éves koráig gondozása stb.; temetési segítségnyújtás; szanatóriumi kezelésre és gyógyulásra vonatkozó utalványok kifizetése;
- átmeneti keresőképtelenség kifizetése a munkáltató terhére (első öt nap);
- az elbocsátáskor fizetett kifizetések összegei;
- egyszeri pénzügyi támogatás, amelyet a vállalat bizonyos munkavállalók számára bizonyos körülmények között nyújt;
- a munkavállalói részvételből származó bevétel a szervezet saját tőkéjében (osztalék, kamat);
- egyéb kifizetések [1].

Ukrajna törvénykönyve "A javadalmazásról" a következő fizetési rendszereket írja elő:

1. *Tarifa rendszer*

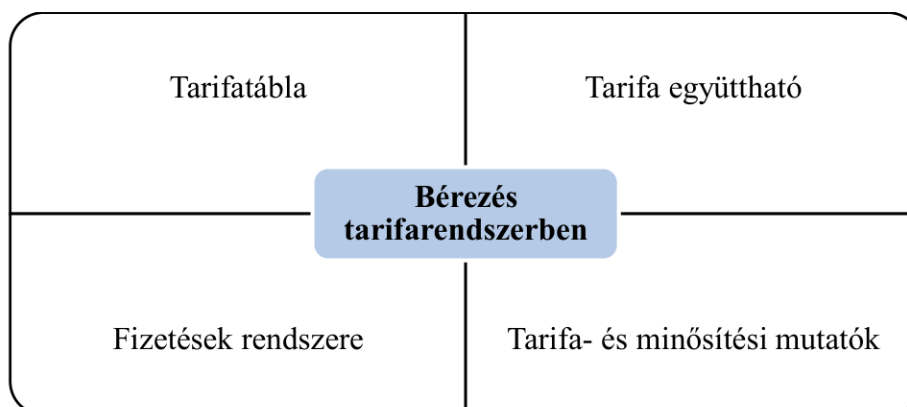
2. *Egyéb rendszerek, amelyek az elvégzett munka összetettségét, a munkakörülményeket és a munkavállalók képzettségét figyelembe véve jönnek létre.*

A **tarifarendszer** olyan bérrendszer, amely bizonyos összetevőkből áll, melyek segítségével a munkavállalók különböző kategóriákra differenciálják a bérek mértékét, figyelembe véve képzettségüket, a munka felelősségének mértékét, a munkakörülményeket (amikor a munkavégzés egészségre ártalmas,



nehéz , intenzív, stb.), mennyiségi és minőségi jellemzői, valamint teljesítményeredményei.

A tarifarendszer tehát bizonyos értelemben egy olyan intézkedés, amely a munkavállalókat kategóriákra (alacsony és magas fizetésű) osztja, meghatározza a köztük lévő bérarányt, és egyben megmutatja, hogy egy adott képzettséggel és szakterülettel hány munkavállalót kell foglalkoztatni.



*Forrás: saját készítés forrás alapján*

### **1.2 ábra: Tarifarendszer alapú bérezés mutatói**

A tarifatóbla a munkavállalók tarifális besorolási rendszere, amely tükrözi a bérelt munkavállalók bérének arányát, a különböző képzettségeket vagy az elvégzett munka összetettségét. A főbb összetevők, amelyek alapján a bérek rangsorolása történik, a **tarifakategória és a tarifális együttható**.

Tarifakategória - jelzi a munkavállaló képzettségi szintjét.

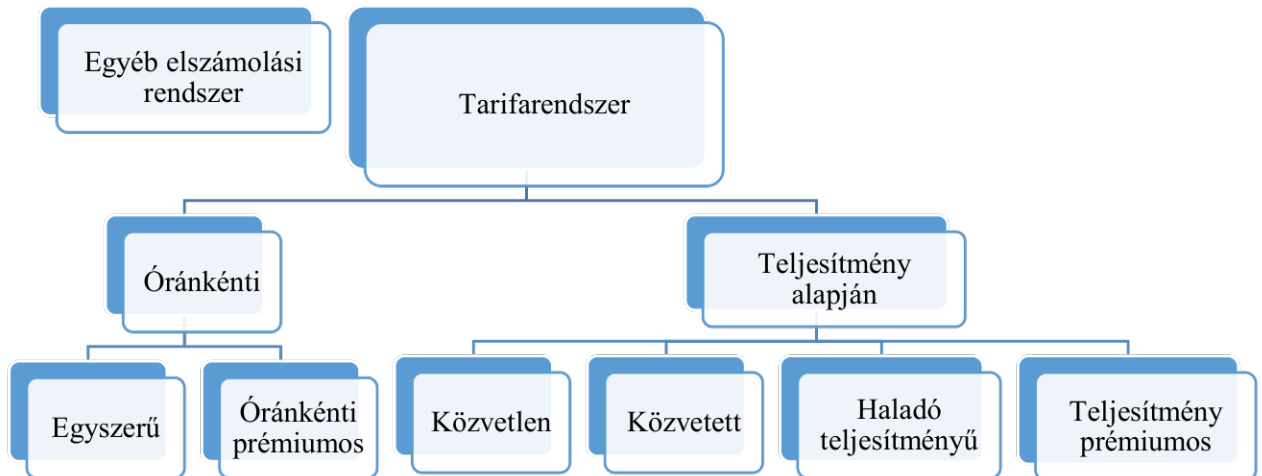
Tarifa együttható - megmutatja, hogy a magasabb szintek tarifái hányszor haladják meg az első szint tarifáját.

A tarifa a tarifarendszer egyik eleme, pénzben kifejezve, és a ledolgozott időre (napra, hónapra) jutó díjazás normatív összegét tükrözi.

A fizetési ütemterv egy szabályozó dokumentum, amellyel a vezetők, szakemberek, szakemberek és műszaki alkalmazottak alapbére megkülönböztethető az általuk betöltött pozíciók függvényében.

Díjszabási és minősítési útmutatók (jellemzők) – tartalmazza a szakmák képzettségi jellemzőit munkatípusok szerint csoportosítva.

Az egyes munkatípusok részletes jellemzőit tükrözik, és jelzik a munkavállalóval szemben támasztott főbb követelményeket.



*Forrás: saját készítés irodalom alapján*

### 1.3ábra: A bér felszámolás tarifarendszer szerinti csoportosítása

A **minimálbér** az egyszerű, szakképzetlen munkáért járó munkabér törvényileg megállapított összege, a munkavállaló által végzett munka (munkamennyiség) havi, óránkénti díjazása nem lehet ettől alacsonyabb. A minimálbér nem tartalmazza: a pótlékokat; ösztönző és kompenzációs kifizetéseket.

Különbséget kell tenni a **monetáris (nominális)** és a **reálbérek** között.

A **nominálbér** az óránként, naponként, hetenként kapott pénzösszeg. A reálbér a nominálbérral megvásárolható áruk és szolgáltatások mennyisége; vagyis a reálbér a nominálbér "vásárlóereje".

A reálbérek tehát a nominálbérektől és a megvásárolható áruk és szolgáltatások árától függenek. Amikor a nominálbérek nőnek, de a lakhatás, a ruházkodás és más alapvető javak költségei még inkább nőnek, a reálbérek csökkennek.

A bérek értékét különböző nézőpontokból kell vizsgálni, beleértve a társadalmi-jogi és gazdasági szempontokat is. Társadalmi-jogi szempontból a

fizetés lényege, hogy fontos szerepet tölt be az egyén szociális jogainak, különösen a munkához való jogának biztosításában. Gazdasági szempontból a különböző források eltérően értelmezik. A béreknek a gazdasági kapcsolatrendszerben betöltött szerepéről azonban három fő nézet létezik:

- a munkaerő árának átalakított formája,
- a nemzeti jövedelem egy részének állam általi felosztása,
- és magának a munkaerőnek az ára.

A vállalkozás számvitelének biztosítania kell: az egyes munkavállalók bérének pontos kiszámítását a mennyiségnek és a minőségnek megfelelően; a bérekből történő levonások kiszámítását; a munkafegyelem ellenőrzését; az alkalmazottak időfelhasználása és teljesítménynormái; a bérköltségek helyes kiszámítása és elosztása; a nyugdíjalapba fizetendő egységes szociális hozzájárulás helyes megállapítása Ukrajnában.

A munkaerő elszámolásának és kifizetésének biztosítania kell az alábbi **feladatok** elvégzését:

- az elvégzett munka mennyiségére, a kapott termékekre és a felhalmozott bérekre vonatkozó adatok pontos és időszerű dokumentálása az elköltött munkaerő mennyiségének és minőségének megfelelően;
- minden alkalmazottnak megfelelő bérfizetés a törvényben lévő rendelkezések tudatában;
- a bérek számviteli objektumokkal való elosztására vonatkozó eljárás betartása;
- a munkavállalók bérének teljes és időben történő kifizetése;
- a munkabérre vonatkozó számviteli és statisztikai beszámolók időben történő összeállítása és benyújtása

A meghatározott feladatok teljesítését biztosító bérszámfejtés jelentős hatást gyakorol a munkafegyelemre. A helyes könyvelés ösztönzi az alkalmazottakat feladataik teljesítésére, és segít megtalálni a lehetőségeket a termelés hatékonyságának javítására.

A fizetés a legfontosabb motivációs eszköz a munkavállalók számára a magas eredmények elérésében, a minőségi szolgáltatások nyújtásában, a termelékenység növelésében és a termelési volumen növelésében. Annak ellenére, hogy számos tanulmány foglalkozik a bérekkel kapcsolatos eltérő nézetekkel, a mezőgazdasági számítások és kifizetések sajátosságai további tanulmányozást igényelnek.

## **1.2 A vállalat alkalmazottaival szembeni elszámolások számvitelének és adózásának jogi szabályozása**

Ami a munkavállalói kifizetések elszámolásának és adózásának szabályozási és jogi szabályozását illeti, már jó ideje aktuálisnak mondható.

Az ukrajnai vállalkozások, intézmények és szervezetek alkalmazottai részére történő kifizetések jogi szabályozása három szinten történik:

- makroszint — ahol a jogi keret normáinak hatása minden tevékenységtípusra kiterjed;
- középszint — a jogszabályi keretek meghatározzák az egyes iparágakban dolgozókkal való elszámolás szabályait, figyelembe véve azok sajátosságait;
- mikroszintű — a hatályos jogszabályoknak megfelelő szabályozó dokumentumokat maguk a vállalkozások hozzák létre.

Ukrajnában az alkalmazottakkal való elszámolást, az alkalmazottak munkához való jogát és az adók mértékét, a következő normatív dokumentumok szabályozzák:

1. **Ukrajna Adókodexe:** 2010. december 2-i 2755-VI számú (módosított) adótörvény szabályozza az adó- és díjbeszedés mértékét melyet az állampolgárok, vállalkozók, vagy adott esetben az alkalmazottak fizetnek.

Meghatározzák az Ukrajnában az adózók által fizetett adók és illetékek listáját, valamint azok adminisztrációs eljárását, jogaikat és kötelezettségeiket, az ellenőrző szervek hatáskörét, e szervek tisztviselőinek jogait és kötelezettségeit az

adóellenőrzés során, és az adójogszabályok be nem tartása esetén a felelősségvállalást [5].

2. **Ukrajna Munka Törvénykönyvének** 1971. december 10-i, 322–VIII. sz. II., VI., VII., VIII. fejezete (módosításokkal és kiegészítésekkel) elismeri az ukrán állampolgárok azon jogának jogi alapelveit és garanciáit, hogy rendelkezzenek termelési képességeikről és hatékony munkájukról [6].

3. **Ukrajna Alkotmányának** 1996. június 28-ai 43. cikke, (a 2016. március 15-i módosítással) minden állampolgárnak garantálja a legális munka lehetőségét, amelyet egy személy szabadon választ és szabadon vállal.

Az ukrán alkotmány 44-46. cikkei garantálják a munkavállalóknak gazdasági és társadalmi érdekei védelméhez való jogot, valamint a szociális védelemhez való jogot [7].

4. **Ukrajna Törvénye „A munka díjazásáról”** a munkaviszonyban álló munkavállalók javadalmazásának jogi, gazdasági és szervezési elveit Ukrajna 1995. március 24-i, 144/95–III. számú (módosított) törvénye.

A Munka Törvénykönyve 75. cikke szerint az éves alapszabadság időtartama nem lehet kevesebb 24 naptári napnál a befejezett munkaévre vonatkozóan, amelyet a munkavállaló vállalkozással kötött munkaszerződésének megkötésétől számítanak.

Az ukrán törvény 25. cikkelye kétféle fizetés nélküli szabadságot szabályoz:

- a szabadságot, amelyet a munkavállalók kérésére kötelezően biztosítanak a hatályos jogszabályok által meghatározott alanyi jogon;
- szabadság a felek megállapodása alapján, például családi körülmények miatt vagy egyéb okok miatt.

Minden egyéb esetben a fizetés nélküli szabadságot egyeztetni kell a HR osztály vezetésével. A fizetés nélküli szabadságon eltöltött idő beleszámít a szolgálati időbe, és figyelembe veszi a munkavállaló éves szabadságának megadásakor [3].

5. A munkaügyi viszonyok szabályozásának, valamint a munkavállalók és tulajdonosok társadalmi-gazdasági érdekeinek támogatása érdekében **Ukrajna** 1993. július 1-i, 3357-XI számú, „**A kollektív szerződésekről és megegyezésekről**” szóló **törvénye** (módosítva) meghatározza a munkajog alapelveit, kollektív szerződések és megállapodások kidolgozását, megkötését és végrehajtását [8].

6. **Ukrajna „A létminimum és minimálbér megállapításáról”** szóló 2009. október 12-i törvénye meghatározta a létminimum és a minimálbér nagyságát, biztosítva ezzel az ukrán állampolgárok szociális védelmét a pénzügyi és gazdasági válság idején [9].

7. **Ukrajna törvénye "A munkavédelemről"** 1992. október 14-i 2694-XI sz. meghatározza az állampolgárok életének és egészségének a munkavégzés során való védelméhez fűződő főbb rendelkezéseket, az illetékes állami szervek részvételét, a vállalkozás tulajdonosa vagy az általa felhatalmazott szerv és a munkavállaló közötti kapcsolatokat, az ipari környezet és a munka higiéniai kérdéseivel kapcsolatban jóváhagyja az ukrainai munkavédelem megszervezésének egységes eljárását [10].

8. A számvitel nemzeti szabványa — **NP(S)BO 26 „Kifizetések az alkalmazottaknak”** határozza meg az alkalmazottak által végzett munkáért és szolgáltatásokért (pénzben és nem pénzben kifejezett) kifizetések számviteli információinak kialakításának, valamint a pénzügyi beszámolásban való közzétételének módszertani feladatait [4].

### 1.3 táblázat

#### **Az IAS 19 „Kifizetések az alkalmazottaknak”, a NP(S)BO 26 „Kifizetések munkavállalóknak” és az Ukrajna Munka Törvénykönyve (UMT) rendelkezéseinek összehasonlító jellemzői**

Nº	Kritérium	IAS 19 [20]	NP(S)BO 26 [4]	UMT [6]
1.	A fogalom meghatározása	Az alkalmazottaknak nyújtott kifizetések a gazdálkodó egység által nyújtott	Aktuális munkavállalói juttatások – olyan juttatások, amelyek a hónap végén	A fizetés általában pénzben kifejezett jutalom.

### 1.3 táblázat folytatása

N <sub>o</sub>	Kritérium	IAS 19 [20]	NP(S)BO 26 [4]	UMT [6]
1.		valamennyi kompenzációs forma.	tizenkét hónapon keresztül teljes egészében kifizetendők.	
2.	Célja	A munkavállalók részére történő kifizetések elszámolásának és a jelentésekben való megjelenítésének rendjének megállapítása	Számviteli módszertan meghatározása valamint a kifizetésekkel kapcsolatos információk közzététele a pénzügyi kimutatásokban	Jogalapok és garanciák meghatározása a munkavállalók képességei feletti rendelkezési jog érvényesítéséhez
3.	A szabályozás tárgyának azonosítása: - kifizetések az alkalmazottaknak	Kötelezettségként és ráfordításként van definiálva;	Rövid lejáratú kötelezettségként határozzák meg	Nincs részletezve a kritérium
	- bónuszok és egyéb ösztönző kifizetések	A gazdálkodó szervezetet jogilag nem kötelezik prémium fizetésére	Díjfizetési kötelezettségként határozzák meg	Nincs részletezve a kritérium

*Forrás: saját készítés [4, 6, 20] források alapján*

Az ukrainai és nemzetközi normatív-jogi dokumentumok összehasonlítása során megállapítható, hogy a nemzetközi és az ukrán gyakorlatban jelentős eltérések mutatkoznak a munkaerőköltségek számviteli tükrözésének módszertanában. Nemzetközi szinten a költségelszámolást az IAS 19 „Alkalmazotti kifizetések” előírásai szabályozzák. Az ukrán számviteli folyamat szabályozási-jogi területén az NP(S)BO 26 "Kifizetések alkalmazottaknak" került kidolgozásra. Ezenkívül a munkaerőköltségek elszámolásakor az ukrán munkajogi kódex normáit kell követni. A fentebbi táblázatban meghatározásra kerültek normatív dokumentumok rendelkezései, amely tartalmazza a munkabérezés nemzetközi és ukrán gyakorlatban lévő módszertanának összehasonlítását.

Az országban az adózást szabályozó fő jogalkotási dokumentum **Ukrajna adótörvénykönyve** [5]. Az adótörvény az adóigazgatás, a megfelelés és az alkalmazás szabályait az adórendszer átláthatóságának és hatékonyságának biztosítása érdekében határozza meg. Az adótörvény módosítása és frissítése

rendszeres időközönként történik, figyelembe véve a gazdasági feltételek, az adópolitika és a nemzetközi normák változásait.

A személyi jövedelemadó egy ország adórendszerének fontos eleme, amely hozzájárul a kormányzati bevételekhez és finanszírozza a közszolgáltatásokat. A személyi jövedelemadó rendszerét Ukrajnában az ukrán adótörvénykönyv szabályozza.

Kétségtelen, hogy Ukrajna törvénye "A munka díjazásáról" az alapvető szabályozó dokumentum, de 2023. március 24-től hatályba lépett Ukrajna törvénye "A munkaviszonyok szervezéséről a hadiállapotban" [11].

A törvény jelentősen korlátozta az állampolgárok alkotmányos jogait és szabadságait, így a munkabér mértékét is. Így az ukrán törvény "A munkaviszonyok szervezéséről a hadiállapotban" [11] 10. cikke szerint:

✓ A munkavállaló bérének kifizetése a munkaszerződésben meghatározott feltételek szerint történik.

✓ A munkáltató köteles minden lehetséges intézkedést megtenni annak érdekében, hogy biztosítsa a munkavállalók jogait a munkabér időben történő kézhezvételéhez.

✓ A munkaadó mentesülhet a fizetési kötelezettségek megszegéséért való felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy a kötelezettségszegés ellenségeskedés vagy más vis maior körülmény következtében keletkezett.

✓ A munkáltató mentesítése a késedelmes bérfizetési szankciók alól, nem mentesíti a munkabérrel kifizetésének kötelezettsége alól.

✓ Ha a háborús körülmények nem teszik lehetővé a bérek időben történő kifizetését, a fizetési határidő meghosszabbítható a vállalkozás rendes működésének helyreállításáig.

Ukrajna „A kötelező állami társadalombiztosításról” szóló törvénye (1105. törvény) meghatározza a kötelező állami társadalombiztosítás jogi, pénzügyi és szervezeti alapjait. Biztosítást nyújt a dolgozók szociális védelmére vonatkozóan, amely magában foglalja az átmeneti munkaképtelenséget, terhességet, szülést,



munkahelyi balesetet vagy foglalkozási megbetegedést, életük és egészségük megőrzése érdekében [12].

Az 1105. sz. törvény legutóbbi módosításai 2024. január 1-jén történtek, amely előírja, hogy a havi biztosítási kifizetést a fogyatékoság mértékének megfelelő százalékban határozzák meg, és a havi átlagfizetés összegéből számítják ki, amelyet egy személy egészségügyi problémák előtt kapott. .

Azon károsultak esetében, akik 2024. január 1. után lesznek jogosultak ezekre a kifizetésekre, a havi biztosítási díj minimális összege nem lehet kevesebb, mint a minimálbér - 7100 UAH, a maximális összeg pedig nem haladhatja meg a négy minimálbért - 28 400 UAH.

A hatályos jogszabályok szerint a munkabért egyszeri kötelező állami szociális hozzájárulási adó terheli. A számviteli felszámolások nem csökkentik alkalmazottak bevételét, mivel a szociális hozzájárulások a vállalatok költségei, őket terheli a kifizetésük.

Az alap százalékos nagyság 2024-ben:

**22%** - az alábbiak kifizetésére alkalmazzák: munkabér; magánvállalkozások, farmergazdaságok tagjai stb.;

A fogyatékkal élők béréhez alkalmazott kifizetések:

**8,41%** - akiknek munkaadói vállalkozások (szervezetek, intézmények) vagy magánvállalkozások. A mérték nem vonatkozik a polgári jogi szerződés alapján történő kifizetésekre, illetve a vállalkozási bevételből származó kifizetésekre.

**5,5%** - kizárólag a fogyatékkal élőket tömörítő vállalkozások és szervezetek számára, amelyekben: a fogyatékosággal élő személyek száma az összes foglalkoztatott létszámának legalább 50%-a; az ilyen fogyatékkal élők beralapja legalább a munkadíj-kiadások összegének 25%-a

**5,3%** - kizárólag a fogyatékosággal élő személyek ukrán állami szervezeteinek vállalkozásai, különösen a siketek és vakok egyesületei, amelyekben: a fogyatékosággal élő személyek száma az összes foglalkoztatott létszámának legalább 50%-a; az ilyen fogyatékkal élők beralapja legalább a munkadíj-kiadások összegének 25%-a.

Magyarországi források alapján a fizetést úgy tartják számon, mint a munkaviszony keretében a munkavállalónak a bérszerződésben meghatározott feladatok elvégzéséért járó juttatást. A bér értékét a munkaszerződésben szabályozzák, lehet teljesítménybér illetve időbér.

A munkabér fogalma valójában egy összetett rendszer, amely magában foglalja:

- **Tényleges munkavégzés díjazását:** Ez a munkavállaló által végzett munkaért kapott fizetséget jelenti, amely lehet idővel vagy teljesítménnyel mérve. Ide tartoznak a munkaidőre vagy a teljesítményre alapozott bér, valamint a speciális körülményekre, például éjszakai műszakra vagy túlórára fizetett pótlékok, valamint a prémiumok a kitűzött célok eléréséért [21].
- **Munkavállalói elhatározással nyújtott kifizetések:** Ezek olyan juttatások, amelyeket a munkáltató önálló döntése alapján nyújt a dolgozóknak, függetlenül a konkrét teljesítményüktől. Ezek a juttatások általában ösztönzők, hogy javuljon a teljesítmény vagy hogy a munkavállalók hűségesebbek maradjanak [21].

A *jutalmazás* nem más, mint az úgynevezett egyéb pénzbeli juttatások közé sorolható olyan juttatás, amely munkabérnek minősül, és célja a munkavállaló teljesítményének utólagos elismerése. Vagyis tulajdonképpen arra szolgál, hogy plusz motivációt nyújtson a munkavállalónak. A munkabér részét képezi, így ugyanazok az adózási szabályok vonatkoznak rá, mint a munkabér többi elemére.

A *prémium* lényege, hogy a munkáltató a szokásos munkabéren felül plusz juttatást fizet a munkavállalónak, ha az előírt feladatot teljesíti. A prémiumot a gyakorlatban a célmeghatározással és a hozzá kapcsolódó díjazással határozzák meg. Például egy értékesítőnek járhat a prémium, ha legalább tíz százalékkal növeli az éves árbevételét az előző évhez képest. A munkáltató tehát ilyenkor előre meghatározza azokat a feltételeket, amelyek teljesítése esetén jár a prémium, és ezekről tájékoztatja a munkavállalót.

A legfontosabb megkülönböztető tényező *a jutalomnál*, hogy a prémiumtól eltérően ez nem csupán munkateljesítmény alapján adható, hanem a legváltozatosabb okokból. A munkáltató jutalmazhatja például a pontosságot, a példás, más munkavállalókat motiváló hozzáállást, az egyéni teljesítményt, de adhat jutalmat a cég jó év végi eredményére tekintettel is.

➤ ***Munkavégzés nélküli kifizetések***: Ezek a kifizetések olyan időszakra vonatkoznak, amikor a munkavállaló nem dolgozik, például szabadság, állásidő, jogos távollét stb. Ezek a kifizetések a jogszabályok, kollektív szerződések vagy a felek közötti megállapodások alapján történnek [21].

A bérfizetés formájára vonatkozóan a magyar jogszabályok kimondják, hogy a munkabért az ország pénznemében kell megállapítani és kifizetni, és tilos utalványokban vagy más formában fizetni. Azonban ez nem zárja ki azt, hogy a munkáltató a kollektív szerződés vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét átutalja a munkavállaló bankszámlájára. Ez azt jelenti, hogy bár a törvény alapvetően a készpénzben történő kifizetést írja elő, az átutalás egy másik elfogadott módja lehet a munkabér kifizetésének [21].

Az Ukrajnában elfogadott törvényekkel szemben, Magyarországon a munkabért, ha nincs eltérő szabály vagy megállapodás, havonta utólag kell elszámolni és kifizetni, egy összegben. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb, akkor a munkabért a munkaviszony végén kell rendezni.

Általánosan a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni, hacsak nincs eltérő megállapodás. Ha a fizetési nap ünnepnapra vagy pihenőnapra esik, akkor a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapokon kell kifizetni.

A szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége, a kiadás előtt azonban a munkáltatónak meg kell hallgatnia a munkavállalót. A szabadságot úgy kell kiadni, hogy annak tartama legalább tizennégy összefüggő naptári napot elérjen, de ettől az előírástól a felek közös megegyezéssel eltérhetnek. Magyarországon az éves szabadság mennyiségét a munka törvénykönyve [21] rögzíti. Ez alapján tehát

a dolgozóknak évente legalább 20 munkanapnyi szabadság jár, ami 5 munkahétnek felel meg. Ez is eltér az ukrainai normáktól, hisz a törvény szerint a munkavállalónak havi 2 nap, azaz évi 24 nap szabadnap jár.

A munkavállaló munkabérét terhelő adók és járulékok:

- 15 % személyi jövedelemadó (szja)
- 18,5 % társadalombiztosítási járulék

A munkaadót az alkalmazottakkal való elszámolás után az alábbi adófizetési kötelezettség terheli:

- 13 % szociális hozzájárulási adó

Ezeket a százalékokat figyelembe véve elmondható, hogy összességében Magyarországon 9 %-kal kevesebb adót fizet a munkaadó a munkavállaló után, viszont az alkalmazottak bruttó munkabéréből 14%-kal több adó és járulék kerül levonásra. Az ukrainai adórendszerben ismeretlen a társadalombiztosítási járulék, ugyanis az alkalmazottak személyi jövedelemadót és hadi járulékot fizetnek, Magyarországon viszont a társadalombiztosítás egy összetettebb járulék, hisz ebből a 18,5 %-ból 10 százalék nyugdíjjárulék, 7 százalék egészségbiztosítási járulék és 1,5 százalék munkaerőpiaci járulék.

A világ legtöbb piacgazdasági rendszerében, így Ukrajnában is, a bérszabályozási rendszernek több szintje van: piaci, állami, kollektív szerződéses és vállalaton belüli. A törvények, rendeletek és megállapodások minden szinten érvényesek, és meghatározzák a munkavállalói juttatások folyamatát.

Azt a következtetést lehet levonni, hogy ezen szabályozási módszerek egyike sem tökéletes, és mindegyik javítható, viszont megfigyelhető, hogy vannak törvény újítások, mivel az Ukrajnában kialakult hadiállapot fennállása megköveteli ezeket. A jogszabályok betartása, különösen a hadiállapotban, minden gazdálkodó szervezet számára kiemelt feladat, mert meg kell őrizniük a munkavállalók jogait, és időben kell adót fizetniük Ukrajna költségvetésének támogatása érdekében.







































































































## KÖVETKEZTETÉSEK

A munkavállalókkal való folyó juttatások elszámolása kiemelt fontosságú a pénzügyi átláthatóság és a gazdálkodó egység erőforrásainak hatékony kezelése szempontjából. Segít pontosan tükrözni a munkaerőköltségeket, amelyek a legtöbb vállalat egyik legnagyobb költségtelei közé tartoznak.

„A gazdasági entitás alkalmazottaival szembeni folyó elszámolásainak számvitele, adózása és elemzése” című kutatás eredményeként a következő következtetések vonhatók le:

1. A munkavállalói juttatások gazdasági tartalmának vizsgálatakor a munkavállalói juttatások alatt általában pénzben kifejezett díjazást kell érteni, amelyet a tulajdonos vagy az általa felhatalmazott szerv fizet a munkavállalónak a munkaszerződés alapján a munkavállaló által végzett munkáért.
2. A munkavállalói juttatások elszámolására vonatkozó szabályozási keretrendszer tanulmányozása során összehasonlítottuk a nemzeti és nemzetközi számviteli standartokat. Az összehasonlítás eredményei alapján meg kell jegyezni, hogy jelentős különbségek vannak a munkavállalói juttatások elszámolásának módszertanában a nemzetközi és az ukrán gyakorlatban.
3. A vállalkozás számvitelének biztosítania kell a munkavállalókkal való elszámolás pontos kiszámítását; a bérekből történő levonások kiszámítását; a bérköltségek helyes kiszámítását és elosztását.
4. A munkavállalókkal való folyó elszámolásokat az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. az ukrainai törvények alapján és a számlarendnek megfelelően a **66**-os szintetikus számlán mutatja ki a számvitelben, melynek megnevezése a következő „Munkavállalói juttatások elszámolása”.
5. A munkavállalókkal való elszámolás során az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. személyi jövedelemadó (18%), hadi járulékot (1,5%) és egységes szociális járulékot (22%) tart vissza.
6. A 641-es "Adóelszámolások" alszámla a személyi jövedelemadó; a 642-es "Kötelező kifizetésekkel való elszámolás" alszámla a hadi járulék és a 651-es „El-

számlolás kötelező állami adókkal” alszámla az egységes szociális járulék kimutására szolgál.

7. Az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. béralapjának dinamikája pozitív módon értékelhető, hisz mind az alap béralap, mind a kiegészítő béralap és a kompenzációs kifizetések is növekvő tendenciát mutatnak. A 2022-es évhez képest 2023-ban az alap béralap 12,27%-os, a kiegészítő béralap 16,65%-os, az ösztönző kifizetések pedig mintegy 9,33%-os növekedést mutatnak.

8. Az átlagos havi fizetés a vállalkozásnál 2023-ban 2022-höz képest 2207,22 UAH-ral, azaz 15,51%-kal nőtt. A béralap szintén pozitív tendenciát mutat ebben a periódusban, mégpedig 12,86%-ot a 2023-as évre.

9. A vállalkozásoknál a következő intézkedéseket ajánljuk megtenni az alkalmazottakkal való folyó elszámolás javítására: meglévő dokumentumkezelő rendszerének fejlesztését; rugalmas formák bevezetését; az alkalmazottakkal való elszámolás analitikus számvitelének fejlesztését; a számviteli információk feldolgozására szolgáló automatizált rendszer bevezetését az „ALTEGIO UKRAINE” Kft.-nél, amely lehetővé teszi az alkalmazottakkal való elszámolás idejének csökkentését.

## ВИСНОВКИ

Бухгалтерський облік поточних виплат працівникам є важливим для забезпечення фінансової прозорості та ефективного управління ресурсами суб'єкта господарювання. Це сприяє точному відображенню витрат на оплату праці, що є однією з найбільших статей витрат для більшості компаній.

За результати проведених досліджень за темою «Облік, оподаткування та аналіз розрахунків за поточними виплатами працівникам» можна зробити наступні висновки:

1. Досліджуючи економічний зміст розрахунків за виплатами працівників, під розрахунками за виплатами працівникам слід розуміти грошову винагороду, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за трудовим договором за виконану ним роботу.

2. Досліджуючи нормативно-правові акти обліку розрахунків за виплатами працівникам нами було здійснено порівняння МСФЗ та НП(С)БО. За результатами порівняння слід зазначити, що існують суттєві відмінності в методології відображення витрат на виплати працівникам в міжнародній та українській практиці.

3. Система бухгалтерського обліку підприємства повинна забезпечувати точний розрахунок за поточними виплатами працівників; розрахунок утримань із заробітної плати; розрахунок і розподіл витрат на заробітну плату.

4. ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН», відповідно до законодавства України відображає поточні розрахунки за виплатами працівникам в бухгалтерському обліку на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

5. При розрахунку з працівниками ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН» утримує податок з доходів фізичних осіб (18%), військовий збір (1,5%), єдиний соціальний внесок (22%).

6. На субрахунку 641 «Розрахунки за податками» відображаються операції в обліку податку на доходи фізичних осіб, на субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» відображаються операції в обліку військового збору, на субрахунку 651 «Розрахунки за загальнодержавними податками» відображаються операції в обліку єдиного соціального внеску.

7. За результатами проведеного аналізу, слід зазначити, що динаміка фонду оплати праці ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН» позитивна, оскільки як основна, так і додаткова заробітна плата, а також компенсаційні виплати мають тенденцію до зростання. Порівняно з 2022 роком, у 2023 році основна заробітна плата зросла 12,27%, додаткова заробітна плата - на 16,65%, а заохочувальні виплати - приблизно на 9,33%.

8. Середньомісячна заробітна плата на підприємстві у 2023 році порівняно з 2022 роком зросла на 2207,22 грн, або на 15,51%. Фонд оплати праці також демонструє позитивну динаміку за цей період, а саме 12,86% за 2023 рік.

9. Для вдосконалення поточного обліку розрахунків з працівниками на підприємствах рекомендовано такі заходи: удосконалення існуючої системи документообігу; впровадження гнучких форм оплати праці; удосконалення аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам; впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації в ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН», що дасть змогу скоротити час розрахунків заробітної плати.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Крупка Я. Д., Фінансовий облік : підруч. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь [та ін.]. Тернопіль : ТНЕУ, 2017.
2. Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посіб. / Є. Ю. Шара. – К. : ЦУЛ, 2016
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
4. Національні положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
5. Податковий кодекс України: станом на 1 квіт. 2013 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами і доповненнями від 11.10.2018 р.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р.
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3357 – XII (із змінами та доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 12 жовт. 2009 р. № 1646-17 (із змінами та доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII (зі змінами та доповненнями від 09.04.2014 р. № 1193-VII). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.
13. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Ринкова економіка: основні поняття і категорії: навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 263 с.
14. Бикова, Г. Виплати лікарняних працівнику підприємства Г.Бикова Дебет-кредит. 2006. № 47. С.21-24
15. Корольков В. В., Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8345>
16. Бутинець Ф.Ф., Малюга Н.М., Петренко Н.І. Аудит: стан і тенденції розвитку в Україні: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2004. 564 с.
17. Коба О.В., Ярова А.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. 2019. Вип.36. С. 176–181.
18. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12 (40). С. 698–701.
19. Сміт А. Дослідження про природу та причини багатств народів (книги) / Адам Сміт: Наука, 1992. 572 с.
20. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text)

21. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
22. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. / Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>.
23. Podolianchuk O., Tomashuk I. Formation of financial results of activities of agricultural enterprises of Vinnitsa region. The scientific heritage. 2020. № 47. Vol. 7. P. 63-73.
24. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика: Навчальнопрактичний посібник /Н. І. Верхоглядова, В. П. Шило та ін. — К.: Центр учбової літератури, 2010.
25. Макаренко А.П. Бухгалтерський облік: навч. метод. посібник / А.П. Макаренко, Т.О. Меліхова, Ю.В. Подмешальська, Н.С. Чакалова. — Запоріжжя: ЗДІА, 2018.
26. Рожелюк В. Організація документообігу як основного інструмента забезпечення функціонування ефективної системи комунікації на переробному підприємстві / В. Рожелюк, П. Денчук. Сталий розвиток економіки. 2014. № 2. С. 114–121. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre\\_2014\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2014_2_18)
27. Чернелевський Л.М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: підруч. К. : Пектораль, 2003. 312 с.
28. Коробова М.В., Горіцина І.А. Метод, методика, способи і прийоми економічного аналізу/ Теорія економічного аналізу. URL: <http://www.unicyb.kiev.ua/Library/TEA/2%5B1%5D.pdf>
29. Косова Т. Д., Сухарев П. М., Ващенко Л. О. та ін Організація і методика економічного аналізу. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 528 с.
30. Семенов Г. А. Економіка підприємства : навч. посіб. / Г. А. Семенов, М. О. Панкова, А. Г. Семенов. – 2-ге вид., випр. і доп. – Київ : Видав-во ЦУЛ, 2005. 336 с.



















































































































## ABSZTRAKT

**Gyurkó Teodóra** A gazdálkodó szervezet munkavállalóinak folyó kifizetésekkel kapcsolatos elszámolások könyvelése, adózása és elemzése. *A felsőoktatás első (alapképzési) szintjének minősítő munkája a 071. „Számvitel és adóügy” szakirányon, a „Számvitel és adóügy” oktatási programban.* II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Beregszász, 2024.

A szakdolgozat terjedelme 69 oldal, a munka tartalmaz: 9 ábrát, 17 táblázatot, 30 hivatkozást, 26 mellékletet tartalmaz: 9 ábrát, 17 táblázatot, 30 hivatkozást, 26 mellékletet.

*Kulcsszavak:* folyó kifizetések a munkavállalóknak, bérek, fizetések, javadalmazás, bérszámfejtés, szabályozó dokumentumok, átlagos munkavállalói létszám.

A szakdolgozatban a munkavállalóknak történő folyó kifizetések elszámolási, adózási és elemzési rendszerét vizsgálja, és ajánlásokat tesz azok javítására. A munka a következő feladatokat oldja meg: tanulmányozza a munkavállalóknak történő folyó kifizetések elszámolásának, adózásának és elszámolásainak elemzésének elméleti és szabályozási alapelveit; áttekinti és elemzi a kutatás témájával kapcsolatos szabályozási és törvényi dokumentumokat; összehasonlítja az „ALTEGIO UKRAINE” Kft.-ben a munkabér elszámolásának gyakorlatát az elméleti alapelvekkel; értékeli a munkavállalóknak történő kifizetések elszámolásának és elszámolásainak elemzésének javítási irányait.

A diplomamunka a munkavállalóknak történő folyó kifizetések elszámolásának, adózásának és elszámoláselemzésének elméleti alapjait ismerteti. Az elméleti rendelkezések gyakorlati megvalósítását az „ALTEGIO UKRAINE” Kft. vállalat példáján vizsgáljuk. A cikk javaslatokat tesz a számvitel, az adózás és a munkavállalóknak történő folyó kifizetések elemzésének javítására, ami segít a vállalkozásnak hatékonyabbá válni.

## АНОТАЦІЯ

**Дюрков Т.М.** Бухгалтерський облік, оподаткування та аналіз розрахунків за поточними виплатами працівникам суб'єкта господарювання. *Кваліфікаційна робота на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування», освітня програма "Облік і оподаткування"*. Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II. Берегове, 2024.

Обсяг кваліфікаційної роботи складає 69 сторінок, робота включає: 9 рисунків, 17 таблиць, 30 використаних джерел, 26 додатків.

*Ключові слова:* поточні виплати працівникам, заробітна плата, оплата праці, фонд оплати праці, нормативні документи, середньоспискова чисельність працівників.

В кваліфікаційній роботі досліджено систему обліку, оподаткування та аналізу поточних виплат працівникам та запропоновано рекомендації щодо їх удосконалення. В роботі вирішено наступні завдання: досліджено теоретичні та нормативно-правові засади обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам; здійснено огляд і аналіз нормативно-законодавчих документів з теми дослідження; проведено порівняння практики обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН» з теоретичними засадам; проведено оцінку напрямів вдосконалення обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

У дипломній роботі викладено теоретичні засади обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за поточними виплатами працівникам. Розглянуто практичну реалізацію теоретичних положень на прикладі підприємства ТОВ «АЛТЕДЖІО ЮКРЕЙН». Надано пропозиції щодо вдосконалення обліку, оподаткування та аналізу поточних розрахунків підприємства з працівниками, які допоможуть підприємству бути більш ефективним.

## ANNOTATION

**Teodora Gyurko** Accounting, taxation and analysis of settlements for current payments to employees of a business entity. *Qualification work for the first (bachelor's) level of higher education in the specialty 071 "Accounting and Taxation", educational program "Accounting and Taxation"*. Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education Berehove, 2024.

The volume of the qualification work is 69 pages, the work includes: 9 figures, 17 tables, 30 references, 26 appendices.

*Keywords:* current payments to employees, wages, salaries, remuneration, payroll, regulatory documents, average number of employees.

The qualification work examines the system of accounting, taxation and analysis of current payments to employees and offers recommendations for their improvement. The work solves the following tasks: theoretical and regulatory principles of accounting, taxation and analysis of settlements for current payments to employees are investigated; review and analysis of regulatory and legislative documents on the topic of research are carried out; the practice of accounting for payroll settlements in ALTEGIO UKRAINE LLC is compared with theoretical principles; the directions of improvement of accounting and analysis of settlements for payments to employees are assessed.

The thesis describes the theoretical foundations of accounting, taxation and analysis of settlements for current payments to employees. The practical implementation of the theoretical provisions on the example of the company ALTEGIO UKRAINE LLC is considered. Proposals are made to improve accounting, taxation and analysis of current payments to employees, which will help the company to be more efficient.

# Звіт про перевірку схожості тексту Oxsico

Назва документа:

Дюрков Т. дипломна робота.pdf

Ким подано:

Габор Потокі

Дата перевірки:

2024-06-03 11:26:07

Дата звіту:

2024-06-05 11:28:10

Ким перевірено:

I + U + DB + P + DOI

Кількість сторінок:

82

Кількість слів:

16995

<b>Схожість 4%</b>	Збіг: <b>47 джерела</b>	Вилучено: <b>0 джерела</b>
Інтернет: <b>11 джерела</b>	DOI: <b>0 джерела</b>	База даних: <b>0 джерела</b>
<b>Перефразовування 1%</b>	Кількість: <b>41 джерела</b>	Перефразовано: <b>344 слова</b>
<b>Цитування 5%</b>	Цитування: <b>36</b>	Всього використано слів:
<b>Включення 0%</b>	Кількість: <b>0 включення</b>	<b>2160</b> Всього використано слів: <b>0</b>
<b>Питання 0%</b>	Замінені символи: <b>0</b>	Інший сценарій: <b>17 слова</b>