

будівельників, геологів і, звичайно, незалежних аудиторів.

Внутрішній аудитор повинен бути організованим, чесним, акуратним в оцінках та судженнях, вміти знаходити спільну мову з різними людьми, не розголошувати конфіденційну інформацію, планувати свою роботу, розуміти суть проблем, чітко висловлювати свої думки та відстоювати свою точку зору тощо [3].

Як оцінити ефективність роботи служби?

Найпростіше оцінювати якщо: сума збільшення доходів та економії витрат, які відбулися завдяки діяльності служби внутрішнього аудиту (СВА), повинні перевищувати витрати на її утримання.

Проте, це самий примітивний підхід, який не здатний урахувати усі переваги, які приносить діяльність СВА. Вигоди від роботи СВА не обов'язково вимірюються грошовим вимірником. Це можуть бути певні конкурентні переваги, закріплення позицій на ринку, тощо. Або, як можна оцінити факт, який взагалі не відбувся завдяки наявності у компанії СВА. Але у будь-якому разі сам факт наявності на підприємстві аудиторів, дає значний профілактичний ефект, який змушує окремих потенційних злодіїв відмовитися від думки про шахрайство. А якщо, при цьому, в компанії ще існує і служба безпеки, то потенційні шахраї переважно і будуть залишатися потенційними [4].

Список літератури: 1. Стандарти аудиту та етики Міжнародної федерації бухгалтерів затверджені в Україні як Національні стандарти аудиту згідно з протоколом засідання Аудиторської палати України від 18.04.2003 р. № 122 замість Національних нормативів аудиту, затверджених рішенням Аудиторської палати України від 18.12.98 р. № 73, що діяли раніше.), 2. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 14.09.2006 р. № 140: [електронний ресурс]. 3. Усач Б.Ф. Аудит: навч. посіб/ Б.Ф.Усач. – К.: Знання – Прес, 2004. – 133 с. 4. Філозоп О.В. Організація процесу внутрішнього аудиту на підприємстві / О.В.Філозоп // Міжнародний збірник наукових праць. – 2009. – №1(13), – С. 30-35.

БОНДАРЕНКО О.М., асистент НТУ «ХПІ»

ЛУНОВСЬКА Т.О., студентка НТУ «ХПІ»

ЩОДО НОВОГО ПОРЯДКУ РОЗРАХУНКУ ДОПОМОГИ З ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

В середині 2015 року Кабінет Міністрів України затвердив зміни в нормативних документах, що пов'язані з оплатою днів непрацездатності. Затверджено новий порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавців,

а також викладено у новій редакції порядок обчислення середньої зарплати для розрахунку виплат по соціальному страхуванню.

У відповідності з новою редакцією Порядку № 1266 сума виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (сума лікарняних) розраховується за формулою:

$$\Lambda = \text{ЗП}_{\text{ср}} \times K \times C : 100, \quad (1)$$

де Λ – сума лікарняних;

$\text{ЗП}_{\text{ср}}$ – розмір середньоденної зарплати;

K – кількість пропущених у зв'язку з хворобою календарних днів;

C – відсоток оплати листка непрацездатності, який встановлюється в залежності від страхового стажу.

Першим нововведенням у цьому розрахунку є те, що оплаті підлягають календарні дні, які припадають на період тимчасової непрацездатності, а не робочі дні, як це було раніше. Друге нововведення – показник середньогодинної заробітної плати не використовується.

Сума середньоденної заробітної плати розраховується за формулою:

$$\text{ЗП}_{\text{ср}} = \text{ЗП} : K_{\text{рп}}, \quad (2)$$

де ЗП – сума зарплати, яка нарахована за розрахунковий період;

$K_{\text{рп}}$ – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Розрахунковий період – це період, за який виконується розрахунок середньої зарплати для оплати днів тимчасової непрацездатності. У новій редакції Порядку № 1266 розрахунковий період дорівнює 12 календарним місяцям роботи (з 1-го до 1-го) за останнім основним місцем роботи перед настанням страхового випадку, протягом якого робітник працював та сплачував страхові внески чи за нього сплачувалися страхові внески.

Як і раніше, місяці розрахункового періоду, які повністю невідпрацьовані робітником з поважних причин, виключаються з розрахункового періоду. При цьому нова редакція порядку доповнює перелік поважних причин ще однією – відпусткою без збереження заробітної плати (але тільки тією, яка надається

робітникам на законних підставах).

Зміни стосуються і робітників – сумісників. Для застрахованих осіб, які на момент настання страхового випадку працювали за сумісництвом, розрахунковий період визначається окремо за кожним місцем роботи.

Згідно з п. 32 оновленого Порядку № 1266, середню заробітну плату для оплати періоду тимчасової непрацездатності слід розраховувати на підставі відомостей, які входять до звіту з ЄСВ. Тобто, у розрахунку середньої зарплати будуть приймати участь нараховані за розрахунковий період виплати, які увійшли до бази утримання ЄСВ у складі заробітної плати.

Щодо розрахунку середньоденної зарплати, то можна звернути увагу на деякі ситуації. Якщо у розрахунковому періоді перед настанням страхового випадку працівник не мав зарплати (з причин, які вказані у п. 3 Порядку № 1266), то в цьому випадку середньоденну зарплату розраховують шляхом поділу тарифної ставки (окладу) на середньомісячну кількість календарних днів (30,44).

Якщо тарифна ставка (оклад) працівнику не встановлена, тоді потрібно користуватися новим правилом: розрахунок виконують виходячи з розміру мінімальної заробітної плати, яка встановлена законом на день настання страхового випадку і середньомісячної кількості календарних днів (30,44).

Сума лікарняних залежить від страхового стажу робітника: чим стаж більший, тим більше і лікарняні. Відсотки оплати листка непрацездатності в залежності від стажу наведені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Відсотки оплати днів тимчасової непрацездатності

Страховий стаж	Відсоток, %
до 3-х років	50
від 3-х до 5 років	60
від 5-ти до 8 років	70
більше 8 років	100
пільгові категорії, незалежно від стажу	100

При обчисленні суми лікарняних діють деякі обмеження. Так, сума лікарняних у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази утримання ЄСВ. Також, якщо за останні 12 місяців перед настанням тимчасової непрацездатності працівник заробив страховий стаж

менше 6 місяців, сума лікарняних визначається виходячи з нарахованої заробітної плати, з якої сплачувався ЄСВ, але не вище розміру мінімальної заробітної плати у розрахунку на місяць.

Список літератури: **1.** Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним страхуванням, затв. Постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 (в редакції Постанови КМУ від 26.06.2015 р. № 439); **2.** Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності в результаті захворювання чи травми, яка не пов'язана з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця, затв. Постановою КМУ від 26.06.2015 р. № 440.

АРТЕМЕНКО Н.В., ст. викладач кафедри економічного аналізу та обліку НТУ «ХПІ»

НЕМАТЕРІАЛЬНІ АКТИВИ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СУТНОСТІ І ОБЛІКУ

Ефективне використання природних, матеріальних, трудових та фінансових ресурсів передбачає зростання конкурентоспроможності підприємств.. Наявність нематеріальних активів у складі ресурсів підприємства збільшує ринкову вартість підприємств, підвищує інвестиційну привабливість та забезпечує захист їхніх прав. Проблеми та особливості обліку нематеріальних активів на підприємствах є предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних та закордонних вчених, зокрема І. М. Бойчук [1], Ф. Ф. Бутинця [2], В. П. Завгороднього [3], І. І. Пилипенка [4], С. Ф. Покропивного [5], К. Стендфілда та А. Торре [6].

Принципи і методика формування у бухгалтерському обліку інформації про нематеріальні активи регулюється в Україні Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи», розробленим на основі Міжнародного стандарту фінансової звітності 38 «Нематеріальні активи». Відповідно до нього нематеріальний актив - немонетарний актив, який не має матеріальної форми, може бути ідентифікований та утримується підприємством з метою використання протягом періоду більше одного року (або одного операційного циклу) для виробництва, торгівлі, в адміністративних цілях чи надання в оренду [7].

Нематеріальні активи відображаються в балансі за таких умов: