

*Гончаренко О., к.е.н., доцент,
ДВНЗ «Університет банківської справи», Черкаський інститут, м.
Черкаси, Україна*

*Лук'янець О., к.е.н., доцент,
ДВНЗ «Університет банківської справи», Черкаський інститут, м.
Черкаси, Україна*

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ОБЛІКОВОГО ПЕРСОНАЛУ НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ УСТАНОВ

Ідентифікуючи бухгалтерський облік як систему, що підлягає управлінню, комплекс заходів зі створення, налагодження та вдосконалення цієї системи з метою забезпечення виконання нею своїх завдань економічно доцільним шляхом буде визначати організацію бухгалтерського обліку. Відповідно, процес організації бухгалтерського обліку може бути структурований за системним (обліковий персонал, техніка, технологія, методика) та процесуальним (безперервна серія взаємопов'язаних управлінських функцій: планування, налагодження, мотивація, контроль) компонентами. Безпосереднє наповнення кожного компонента в процесі організації бухгалтерського обліку визначається особливостями діяльності суб'єкта господарювання, проте, єдиним системним компонентом організації бухгалтерського обліку є обліковий персонал.

З врахуванням обмежувальних критеріїв (приналежність до емітентів цінних паперів, приналежність до середніх або великих підприємств) та критеріїв вибору оптимальної форми організації бухгалтерського обліку небанківських фінансово-кредитних установ (масштабність установи, рівень витрат на обліковий персонал, наявність оперативних завдань) процес організації роботи облікового персоналу має передбачати виконання таких завдань: розробка організаційної структури бухгалтерської служби; розробка та затвердження внутрішніх організаційних регламентів; розробка показників для оцінки діяльності облікового персоналу; підбір облікового персоналу та/або укладення договорів на бухгалтерський аутсорсинг, бухгалтерський аутстафінг.

Не зважаючи на незначну кількість небанківських фінансово-кредитних установ, для яких створення бухгалтерської служби є обов'язковим, більшість установ зазначеного виду віддають перевагу такій формі організації бухгалтерського обліку, що зумовлює необхідність розробки організаційної структури бухгалтерської служби, що, в свою чергу, передбачає вирішення таких питань: вибір варіанту роботи облікового персоналу (централізований, децентралізований); вибір організаційної структури бухгалтерської служби; визначення необхідної чисельності працівників бухгалтерської служби.

Щодо вибору варіанту роботи облікового персоналу небанківськими фінансово-кредитними установами, то для зазначених установ вибір, як такий, відсутній, оскільки нормативні вимоги щодо обов'язкового застосування облікової та реєструючої інформаційних систем і розміри установ нівелюють перевагу децентралізації. Додатковим підтвердженням доцільності використання центральної бухгалтерії є законодавча вимога надання фінансових послуг зазначеними установами або через головний офіс, або через відокремлені підрозділи [1], які цивільним кодексом визначені як підрозділ юридичної особи, що знаходиться поза її місцезнаходженням, здійснює всі або частину її функцій, виконує роботи або операції, надає послуги від імені юридичної особи, або здійснює представництво і захист інтересів юридичної особи та не є юридичною особою [2].

Враховуючи невеликі розміри небанківських фінансово-кредитних установ, вибір типу структури бухгалтерської служби залежить від її функціональності та економічної доцільності, а найбільш розповсюдженими є лінійна, лінійно-штабна та дивізіонна.

На сьогодні чисельність облікового персоналу визначається Міжгалузевими нормативами чисельності працівників бухгалтерського обліку [3], які пропонують два підходи до розрахунку чисельності: 1) залежно від трудомісткості типового складу виконуваних робіт працівниками бухгалтерського обліку; 2) залежно від загальної чисельності працюючих на підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів. Визначено, що розрахунок чисельності облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ доречно проводити з використанням підходу, що враховує чисельність працюючих та кількість структурних підрозділів, оскільки застосування підходу на основі трудомісткості виконуваних робіт не завжди є економічно доцільним, адже вимагає залучення фахівців зі спеціальною освітою та необхідним рівнем практичних навичок і вмінь, послуги яких вимагають чималої оплати.

Враховуючи необхідність встановлення правил роботи бухгалтерської служби небанківської фінансово-кредитної установи, визначено перелік внутрішніх організаційних регламентів, який включає положення про бухгалтерську службу, посадові інструкції облікових працівників, операційні інструкції виконання окремих облікових робіт, графіки виконання облікових робіт тощо. Слід зазначити, що структура Положення про бухгалтерську службу не є уніфікованою, проте, визнаючи наукові надбання та враховуючи законодавчі вимоги, вважаємо за необхідне виокремлення в Положенні про бухгалтерську службу окремого розділу, в якому необхідно окреслити професійні вимоги до головних бухгалтерів небанківських фінансово-кредитних установ, що обґрунтовується необхідністю постійного їх дотримання при обмеженому терміні дії певних освітніх сертифікатів, що є однією з умов набуття й утримання статусу фінансової установи та

відповідних дозвільних ліцензій на надання фінансових послуг. На підставі вже затвердженого розпорядчого документу про бухгалтерську службу здійснюється розробка посадових інструкцій облікового персоналу на основі Класифікатора професій ДК 003: 2010 [4] та з урахуванням Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [5].

Найбільш застосовуваним підходом до оцінки діяльності облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ є фіскальний метод, який передбачає такі оціночні критерії, як частота застосування штрафів, суми штрафів, причини застосування штрафів, повторюваність помилок. Такий підхід може мати місце, але лише як комплементарна фіскальна оціночна компонента, а поточні оціночні критерії мають носити превентивний характер, стосуватись своєчасності та повноти виконання конкретних посадових завдань та розроблюватись з врахуванням принципів управління часом (time management). Визначено, що фіксація поточних і фіскальних критеріїв оцінки діяльності облікового персоналу має здійснюватись шляхом формування внутрішньофірмового стандарту (регламенту).

Безпосередній підбір облікового персоналу та/або укладення договорів на бухгалтерський аутсорсинг, бухгалтерський аутстафінг (залежно від обраної форми організації бухгалтерського обліку). Вибір аутсорсингових або аутстафінгових компаній здійснюється керівником установи, який і підписує договори на надання послуг, з урахуванням як обов'язкових, так і додаткових умов, які конкретизують і деталізують договірні відносини.

Ідентифікація завдань на етапі організації роботи облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ та розробка поля їх вирішення уможливило забезпечення раціональної організації бухгалтерського обліку.

Список використаних джерел:

1. Положення про державний реєстр фінансових установ, затверджене розпорядженням Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України 28.08.2003 р. № 41 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2161-13>
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
3. Міжгалузеві нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26 вересня 2003 р. № 269. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0269203-03>
4. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003: 2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.
5. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04>