

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ОБЛІКОВОГО ПЕРСОНАЛУ НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ УСТАНОВ: ОСНОВНІ ВИМОГИ ТА РЕГЛАМЕНТИ

ORGANIZATION OF ACCOUNTING PERSONNEL WORK OF NON-BANK FINANCIAL AND CREDIT INSTITUTIONS: MAIN REQUIREMENTS AND REGULATIONS

УДК 657.37:336.73

DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.46-40>

Гончаренко О.О.

к.е.н., доцент
Черкаський інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»

Лук'янець О.В.

к.е.н., доцент
Черкаський інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»

Goncharenko Olena

Cherkasy Institute
State Higher Educational Institution
Banking University
Lukianets Olena
Cherkasy Institute
State Higher Educational Institution
Banking University

У статті обґрунтовано доцільність застосування небанківськими фінансово-кредитними установами облікової та реєструючої інформаційних систем із використанням центральної бухгалтерії. Встановлено, що для таких установ найбільш притаманними є лінійний, лінійно-штабний та дивізійний типи організаційної структури бухгалтерії, а розрахунок чисельності облікового персоналу доречно проводити з використанням підходу, що враховує чисельність працюючих та кількість структурних підрозділів. Визначено перелік внутрішніх організаційних регламентів, розроблено структуру Положення про бухгалтерську службу небанківської фінансово-кредитної установи з виокремленням вимог до професійно-кваліфікаційного рівня головного бухгалтера. Зазначено, що безпосередній підбір облікового персоналу та укладення договорів на бухгалтерський аутсорсинг чи аутстафінг має проводитися з урахуванням обов'язкових і додаткових умов. **Ключові слова:** небанківські фінансово-кредитні установи, обліковий персонал, бухгалтерська служба, чисельність облікового персоналу, внутрішні організаційні регламенти.

В статті обґрунтовано цілесобразність застосування небанківськими фінансово-кредитними установами облікової та реєструючої інформаційних систем із використанням центральної бухгалтерії. Встановлено, що для таких установ найбільш притаманними є лінійний, лінійно-штабний та дивізійний типи організаційної структури бухгалтерії, а розрахунок чисельності облікового персоналу доречно проводити з використанням підходу, що враховує чисельність працюючих та кількість структурних підрозділів. Визначено перелік внутрішніх організаційних регламентів, розроблено структуру Положення про бухгалтерську службу небанківської фінансово-кредитної установи з виокремленням вимог до професійно-кваліфікаційного рівня головного бухгалтера. Зазначено, що безпосередній підбір облікового персоналу та укладення договорів на бухгалтерський аутсорсинг чи аутстафінг має проводитися з урахуванням обов'язкових і додаткових умов. **Ключові слова:** небанківські фінансово-кредитні установи, обліковий персонал, бухгалтерська служба, чисельність облікового персоналу, внутрішні організаційні регламенти.

дотними установами облікової та реєструючої інформаційних систем із використанням центральної бухгалтерії. Встановлено, що для таких установ найбільш притаманними є лінійний, лінійно-штабний та дивізійний типи організаційної структури бухгалтерії, а расчет численности учетного персонала уместно проводить с использованием подхода, учитывающего количество работающих и структурных подразделений. Определен перечень внутренних организационных регламентов, разработана структура Положения о бухгалтерской службе небанковского финансово-кредитного учреждения с выделением требований к профессионально-квалификационному уровню главного бухгалтера. Отмечено, что подбор учетного персонала и заключение договоров бухгалтерского аутсорсинга или аутстаффинга должен осуществляться с учетом обязательных и дополнительных условий.

Ключевые слова: небанковские финансово-кредитные учреждения, учетный персонал, бухгалтерская служба, численность учетного персонала, внутренние организационные регламенты.

The article substantiates the expediency of using systems with the use of central accounting by non-bank financial and credit institutions of accounting and recording information systems. It is determined that linear, line-staff and divisional types of organizational structure of the accounting service are the most typical for non-bank financial and credit institutions, and the choice of service depends on its functionality and economic feasibility. It is determined that it is expedient to calculate the number of accountants of non-bank financial and credit institutions using an approach that takes into account the number of employees and the number of structural subdivisions. Applying an approach based on the complexity of the work performed is not always economically feasible, since it requires the involvement of specialists with special education and the necessary level of practical skills and abilities, and their services require a considerable payment. Taking into account the necessity of establishing the rules of operation of the accounting service of a non-bank financial and credit institution, a list of internal organizational regulations has been defined, which includes provisions on accounting, job instructions for accountants, operational instructions for the execution of individual accounting works, schedules for performance of accounting works, etc. The structure of the Regulation on the accounting service of non-bank financial and credit institutions has been developed and the necessity of distinguishing the section with respect to requirements for the professional qualification level of the chief accountant has been substantiated. It is established that the most used approach to the assessment of the activity of accountants of non-bank financial and credit institutions is the fiscal method. However, such an approach can only take place as a complementary fiscal assessment component, and current evaluation criteria should be preventive. It is determined that the fixation of current and fiscal criteria for the assessment of the activity of accounting personnel should be carried out by forming an internal standard. It is noted that direct recruitment of accountants and the conclusion of labour contracts or contracts for accounting outsourcing or accounting outstaffing is conducted taking into account both obligatory and additional conditions that specify and detail the contractual relationship.

Key words: non-bank financial and credit institutions, accounting personnel, accounting service, number of accounting personnel, internal organizational regulations.

Постановка проблеми. Ідентифікуючи бухгалтерський облік як систему, що підлягає управлінню, комплекс заходів зі створення, налагодження та впорядкування (вдосконалення) цієї системи з метою забезпечення виконання нею своїх завдань економічно доцільним шляхом буде визначати організацію бухгалтерського обліку. Відповідно, процес організації бухгалтерського обліку, аналогічно процесу менеджменту, може бути структурований за системними та процесуальними компонентами. Системними компонентами організації бухгалтерського обліку є: облі-

ковий персонал (внутрішній та/або зовнішній), техніка (технічне, програмне, матеріальне забезпечення), технологія (документи, документообіг, робочий план рахунків, форма ведення), методика (матриця методів обліку, облікова політика), а процесуальні складники є безперервною серією взаємопов'язаних управлінських функцій: планування, налагодження, мотивація, контроль.

При цьому організація бухгалтерського обліку, згідно з окресленими етапами управління, не завжди буде передбачати заходи щодо всіх визначених компонентів системи. Так, етап планування

буде стосуватися лише облікового персоналу і техніки, а мотивація – тільки облікового персоналу. Безпосереднє наповнення кожного компонента в процесі організації бухгалтерського обліку буде визначатися особливостями діяльності суб'єкта господарювання. Проте єдиним системним компонентом організації бухгалтерського обліку, що охоплений усіма управлінськими функціями, є обліковий персонал, і саме він вимагає ретельного дослідження. Підґрунтям правильного планування облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ як першого етапу організації бухгалтерського обліку стали побудова поля форм організації бухгалтерського обліку небанківських фінансово-кредитних установ та визначення обов'язкових і рекомендованих критеріїв вибору [1], що є «чинниками впливу» на подальший процес організації роботи облікового персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Широка дискусія науковців із питань організації бухгалтерського обліку може бути представлена певними групами: процесу побудови чи вдосконалення системи обліку та облікового процесу приділяли увагу С.В. Івахненко, О.П. Кундря-Висоцька, С.О. Левицька, О.Г. Коренєва, В.В. Сопко, В. Завгородній, М.В. Кужельний, В. Мякота, Т.С. Рябінкіна, М.С. Пушкар, Е.Д. Чацкіс, А.Н. Лисюк; визначенням дій чи заходів щодо створення, забезпечення, постійного впорядкування та постійного вдосконалення системи бухгалтерського обліку займалися Ф.Ф. Бутинець, О.П. Войналович, В.С. Лень, Р.Е. Островецька, В.В. Сопко, М.Ю. Карпушенко, Н.Л. Правдюк, І.М. Гончаренко, В.М. Пархоменко, В.М. Жук, П.Л. Сук, А.Н. Кашаєв, А.Н. Сушкевич; сукупність умов, за яких найефективніше виконуються функції бухгалтерського обліку, досліджували П.С. Безруких, Т.М. Сльозко, Л.В. Джулій, В.Г. Стрижова, Я.В. Соколов, І.С. Кумок, Н.М. Грабова, М.В. Кужельний, А.М. Кузьмінський, В.В. Сопко, О.Г. Коренєва, О.В. Мірошніченко, А.С. Бакаєв; окремі елементи управління обліковим процесом вивчали В.А. Шпак, Я.В. Олійник, Ф.Ф. Бутинець, О.В. Олійник, М.В. Кужельний, С.О. Левицька, Я.О. Ізмайлов.

Визнаючи здобутки та ґрунтовність праць зазначених науковців, зауважимо, що їхні дослідження мали більш загальний характер і не стосувалися налаштування роботи облікового персоналу саме небанківських фінансово-кредитних установ, а тому окремі аспекти організації бухгалтерського обліку вимагають подальших досліджень.

Постановка завдання. Метою дослідження є ідентифікація завдань на етапі організації роботи облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ та побудова горизонту їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Альтернативні форми організації бухгалтерського

обліку небанківських фінансово-кредитних установ, що відповідають вимогам чинного законодавства та враховують специфіку діяльності суб'єктів господарювання, передбачають формування облікового персоналу шляхом створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером, уведення до штату установи посади бухгалтера, використання бухгалтерського аутсорсингу, бухгалтерського аутстафінгу. З урахуванням 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:

- розроблення організаційної структури бухгалтерської служби;
- розроблення та затвердження внутрішніх організаційних регламентів;
- розроблення показників для оцінки діяльності облікового персоналу (внутрішньофірмовий стандарт);
- підбір облікового персоналу та/або укладення договорів на бухгалтерський аутсорсинг, бухгалтерський аутстафінг.

Незважаючи на незначну кількість небанківських фінансово-кредитних установ, для яких створення бухгалтерської служби є обов'язковим, більшість установ зазначеного виду, яких ця вимога не стосується, також віддає перевагу такій формі організації бухгалтерського обліку. Така ситуація зумовлює необхідність розроблення організаційної структури бухгалтерської служби, що, своєю чергою, 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: «Близькість облікових працівників до об'єктів управління покращує інформаційні, аналітичні і контрольні функції бухгалтерського обліку» [2]. Додатковим підтвердженням доцільності використання центральної бухгалтерії є законодавча вимога надання фінансових послуг небанківськими фінансово-кредитними установами або через головний офіс, або через відокремлені підрозділи [3], які Цивільним кодексом (ст. 95) 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 [4].

Вибір організаційної структури бухгалтерської служби та її побудова, як зазначає М.М. Шигун, повинні здійснюватися на основі базових положень теорії організації з урахуванням науково-практичних здобутків у сфері побудови організаційних структур управління [5]. Загалом можна виділити декілька структур бухгалтерської служби:

– лінійна – передбачає безпосереднє підпорядкування облікових працівників головному бухгалтеру, а їх поділ здійснюється за ділянками роботи, що пов'язана з окремими обліковими об'єктами (облік основних засобів, облік матеріалів, облік розрахунків тощо);

– лінійно-штабна – модифікований варіант лінійного типу організаційної структури, що передбачає утворення проміжних ланок (секторів), які об'єднують облікових працівників у групи з виділенням керівників (відповідальних) цих груп (сектор обліку матеріальних цінностей, сектор обліку коштів і розрахунків тощо);

– функціональна – поділ облікового персоналу відповідно до етапів обробки облікової інформації (реєстрація та/або формування первинних документів, обробка та систематизація облікової інформації, узагальнення облікової інформації);

– лінійно-функціональна – комбінований варіант, що передбачає поділ працівників із ділянками роботи, пов'язаними з окремими обліковими об'єктами, проте в межах цих ділянок між працівниками здійснюється розподіл роботи відповідно до етапів обробки облікової інформації;

– дивізійна (розподільна) – базується на децентралізації процесів обліку об'єктів, пов'язаних з операційною діяльністю, що здійснюють структурні підрозділи, і централізацією обліку загальнокорпоративних об'єктів.

Усі вищезазначені типи організаційних структур бухгалтерської служби можуть застосовуватися небанківськими фінансово-кредитними установами, а вибір повинен здійснюватися з урахуванням функціональності, у т. ч. і технічної, та економічної доцільності. Ураховуючи невеликі розміри небанківських фінансово-кредитних установ, найбільш розповсюдженими є лінійний, лінійно-штабний та дивізійний типи структур бухгалтерської служби. Проте незалежно від вибраного типу структури бухгалтерська служба повинна мати обґрунтовану чисельність персоналу.

Сьогодні чисельність облікового персоналу визначається Міжгалузевими нормативами чисельності працівників бухгалтерського обліку [6], 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.

Відповідно до першого підходу, нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку розраховується так:

$$H = \frac{T_s}{\Phi} \times K \times K_{к.п.з.}, \quad (1)$$

де H – нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку, осіб; T_s – загальна трудомісткість типового складу робіт; Φ – річний фонд робочого часу одного працівника, годин; K – коефіцієнт, що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо); $K_{к.п.з.}$ – коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт із бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ПЕОМ. Слід зазначити, що між питомою вагою робіт із бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ПЕОМ, та поправочним коефіцієнтом ($K_{к.п.з.}$) існує певна відповідність:

Питома вага робіт із бухгалтерського обліку та звітності, що виконуються на ПЕОМ, %				
Менше 70	71 – 80	81 – 90	91 – 95	96 – 100
Поправочний коефіцієнт $K_{к.п.з.}$				
1,3	1,2	1,1	1,05	1,0

Свою чергою, загальна трудомісткість типового складу робіт за рік (T_s), що виконуються працівниками бухгалтерського обліку, залежить від трудомісткості за типовими видами робіт із бухгалтерського обліку (T) та кількості видів робіт, що виконуються (n):

$$T_s = \sum_1^n T. \quad (2)$$

Трудомісткість за типовими видами робіт із бухгалтерського обліку (T) знаходять як добуток витрат часу на виконання конкретного типового виду роботи (T_0) та обсягу конкретного типового виду роботи, виконуваної за рік (V_i):

$$T = \sum_1^n T_0 \times V_i. \quad (3)$$

Слід зазначити, що витрати часу (норма часу в годинах) (T_0) чітко визначені у Розділі 1 зазначених Міжгалузевих нормативів чисельності працівників бухгалтерського обліку, а саме у картах 1–11.

Ураховуючи вітчизняні реалії та вимоги нормативно-правового забезпечення до небанківських фінансово-кредитних установ, питома вага робіт із бухгалтерського обліку та звітності, що виконуються на ПЕОМ, знаходиться у межах 96–100 %, а відповідно, поправочний коефіцієнт ($K_{к.п.з.}$) дорівнює 1,0. Таким чином, нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку буде залежати лише від двох складників, а саме від співвідно-

шення загальної трудомісткості типового складу робіт до річного фонду робочого часу одного працівника та коефіцієнту, що враховує заплановані невиходи працівників через відпустки, хвороби тощо, який, як правило, становить 1,15:

$$H = \frac{T_z}{\Phi} \times 1,15. \quad (4)$$

Другий підхід до розрахунку нормативної чисельності працівників бухгалтерського обліку (H) враховує залежність від загальної чисельності працюючих на підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів, ураховуючи коефіцієнти регресії степеневого рівняння:

$$H = K \times \chi_{пр.}^x \times N_{с.п.}^y, \quad (5)$$

де H – нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку, осіб; $\chi_{пр.}$ – чисельність працюючих на підприємстві, осіб; $N_{с.п.}$ – кількість самостійних структурних підрозділів на підприємстві, од.; K – коефіцієнт регресії лінійного рівняння; x, y – коефіцієнти регресії степеневого рівняння.

Слід зазначити, що складність розрахунків даної функціональної залежності потребує певних умінь, спеціалізованого програмного забезпечення та часу, тому результати розрахунків нормативної чисельності працівників бухгалтерського обліку вже наведено в Розділі 2 зазначених Міжгалузевих нормативах чисельності працівників бухгалтерського обліку, а саме у нормативній карті 12.

Загальна нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку (H_3) залежить від нормативної чисельності працівників бухгалтерського обліку (H) та поправочного коефіцієнта, що враховує питому вагу робіт із бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ПЕОМ ($K_{к.п.з.}$):

$$H_3 = H \times K_{к.п.з.} \quad (6)$$

Ураховуючи те, що для небанківських фінансово-кредитних установ поправочний коефіцієнт $K_{к.п.з.}$ дорівнює 1 (як зазначалося раніше), то загальна нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку буде дорівнювати нормативній чисельності працівників бухгалтерського обліку:

$$H_3 = H, \quad (7)$$

що означає відповідність даним карти 12 Міжгалузевих нормативів у разі розрахунку нормативної чисельності працівників бухгалтерського обліку залежно від загальної чисельності працюючих на підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів, що є актуальним саме для небанківських фінансово-кредитних установ.

Варто зазначити, що Міжгалузеві нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку носять рекомендаційний характер та, відповідно, не є обов'язковими до застосування суб'єктами господарювання в Україні. Більше того, проведення розрахунків на основі розрахунків трудомісткості виконуваних робіт небанківськими

фінансово-кредитними установами не завжди є економічно доцільним, оскільки вимагає залучення фахівців із бухгалтерського обліку, послуги яких мають бути оплачені. Необхідність залучення фахівців пояснюється неможливістю керівника небанківської фінансово-кредитної установи здійснити такий розрахунок, оскільки ці дії передбачають наявність спеціальної освіти з бухгалтерського обліку та необхідного рівня практичних навичок і вмінь. Ураховуючи зазначене, розрахунок чисельності облікового персоналу може бути проведено з використанням другого підходу (залежно від загальної чисельності працюючих та кількості структурних підрозділів). Проте такий розрахунок є приблизним та потребує періодичного коригування залежно від потреб конкретної небанківської фінансово-кредитної установи.

Наступним кроком на етапі організації роботи облікового персоналу є розроблення та затвердження внутрішніх організаційних регламентів, що визначають правила роботи бухгалтерської служби небанківської фінансово-кредитної установи та мають включати:

- положення про бухгалтерську службу;
- посадові інструкції облікових працівників;
- операційні інструкції виконання окремих облікових робіт;
- графіки виконання облікових робіт (загальний, структурного підрозділу (за наявності), індивідуальний) тощо.

Перелік внутрішніх організаційних регламентів діяльності бухгалтерської служби може бути розширено залежно від особливостей діяльності та розміру конкретної небанківської фінансово-кредитної установи.

Законодавством передбачено, що «питання організації бухгалтерського обліку належать до компетенції його власників або уповноваженого органу (посадової особи)» [7]. Проте до розроблення положення про бухгалтерську службу небанківської фінансово-кредитної установи обов'язково повинен долучатися головний бухгалтер як профільний спеціаліст, а функція керівника здебільшого полягає у затвердженні регламенту.

Структура положення про бухгалтерську службу не є уніфікованою, проте науковці вказують на необхідність виокремлення загальних положень, завдань, функцій, прав та службових зв'язків бухгалтерської служби [8, с. 289; 9, с. 331]. Визначаючи наукові надбання та враховуючи законодавчі вимоги, вважаємо за необхідне виокремлення в положенні про бухгалтерську службу окремого розділу, в якому будуть окреслені професійні вимоги до головних бухгалтерів небанківських фінансово-кредитних установ, а загальна структура може мати такий вигляд (табл. 1).

Необхідність виокремлення професійних вимог до головного бухгалтера небанківської фінансово-

Структура положення про бухгалтерську службу небанківської фінансово-кредитної установи

Назва розділу	Змістове наповнення розділу
1. Загальні положення	– перелік основних засад організації роботи облікового персоналу; – інформація про структуру та чисельність працівників бухгалтерської служби; – перелік законодавчих та нормативно-правових актів, якими керується у роботі бухгалтерська служба; – організаційні регламенти діяльності працівників бухгалтерської служби
2. Завдання, функціональні обов'язки та права працівників бухгалтерської служби	– перелік функціональних обов'язків працівників бухгалтерської служби відповідно до визначених завдань бухгалтерської служби – перелік прав та відповідальність працівників бухгалтерської служби згідно з чинним законодавством
3. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня головного бухгалтера	– вимоги до освіти та підвищення кваліфікації, досвіду роботи на визначених посадах, а також певні обмежувальні вимоги
4. Завдання, функціональні обов'язки, права та відповідальність головного бухгалтера	– перелік функціональних обов'язків головного бухгалтера відповідно до визначених для нього завдань; – перелік прав та відповідальність головного бухгалтера згідно з чинним законодавством
5. Бізнес-комунікації	– окреслення взаємовідносин зі структурними підрозділами та іншими організаціями у межах своїх компетентностей

кредитної установи обґрунтовується необхідністю постійного їх дотримання за обмеженого терміну дії певних освітніх сертифікатів, що є однією з умов набуття й утримання статусу фінансової установи та відповідних дозвільних ліцензій на надання фінансових послуг. Так, головний бухгалтер небанківської фінансово-кредитної установи повинен відповідати таким професійним вимогам:

- мати перший (бакалаврський) або другий (магістерський) рівень освіти відповідної галузі знань (07 Управління та адміністрування) [10];

- пройти підвищення кваліфікації та скласти екзамен на відповідність знань професійним вимогам за типовою програмою підвищення кваліфікації головних бухгалтерів, складеною за напрямом діяльності фінансової установи та затвердженою Нацкомфінпослуг, тривалістю не менше 72 годин;

- мати стаж роботи на керівних посадах, пов'язаних із фінансовою або бухгалтерською діяльністю, або стаж роботи на ринках фінансових послуг на посадах, пов'язаних із фінансовою або бухгалтерською діяльністю, не менше трьох років;

- протягом останніх п'яти років не бути керівником, фінансовим директором або головним бухгалтером небанківської фінансово-кредитної установи, визнаної банкрутом, підданої процедурі примусової ліквідації або до якої було застосовано захід впливу відповідним органом, який здійснює регулювання ринків фінансових послуг, у вигляді відсторонення керівництва від управління фінансовою установою та призначення тимчасової адміністрації;

- не мати непогашеної судимості за умисні злочини, злочини у сфері господарської та службової діяльності, а також не бути позбавленим права обіймати певні посади та займатися певною діяльністю [11].

На підставі вже затвердженого розпорядчого документу про бухгалтерську службу здійснюється розроблення посадових інструкцій облікового персоналу. Посадова інструкція є головним документом, що визначає організаційно-правове становище працівника в структурному підрозділі й забезпечує умови для його ефективної праці. Розроблення посадових інструкцій облікових працівників здійснюється головним бухгалтером як керівником структурного підрозділу (бухгалтерської служби), затверджується наказом керівника та доводиться до відома працівників під підпис.

Посадові інструкції складаються на посади, передбачені в штатному розписі, і мають розроблюватися на основі Класифікатора професій ДК 003: 2010 [12] та з урахуванням Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [13]. До професійних назв робіт бухгалтерського обліку, у тому числі й небанківських фінансово-кредитних установах, належать певні посади (табл. 2).

Посадова інструкція працівника облікового персоналу небанківської фінансово-кредитної установи з урахуванням специфіки діяльності може включати в себе такі розділи:

- загальні положення – наводяться дані про сутність, особливості і мету робіт, порядок укладення та припинення трудового договору, класифікаційні критерії, визначальні ознаки спеціальності й спеціалізації, будь-які відомості про посаду, для якої складена інструкція;

- завдання та обов'язки – містить зміст робіт, які має виконувати працівник. Також у цьому розділі може міститися інформація про характеристики робочого місця;

- права – зазначаються делеговані працівникові правові засоби, за допомогою яких забезпечу-

Професійні назви робіт (посад) бухгалтерського обліку

Код класифікатора професій ДК 003: 2010	Код загальносоюзного класифікатора професій, посад та тарифних розрядів	Професійна назва роботи (посад)
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)		
1231	20656	Головний бухгалтер
1231	20656	Заступник головного бухгалтера
1229.7	24030	Начальник сектору
1231	20765	Головний касир
Професіонали		
2411.2	20281	Бухгалтер (із дипломом спеціаліста)
2411.2	20287	Бухгалтер-експерт
2411.2	20284	Бухгалтер-ревізор
2441.2	25355	Економіст із бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності
Фахівці		
3433	20281	Бухгалтер
3433	22935	Касир-експерт
3433	-	Асистент бухгалтера-експерта
Технічні службовці		
4111	22921	Касир (на підприємстві, в установі, організації)
4121	-	Канторський (офісний службовець (бухгалтерія))
4121	25154	Обліковець із реєстрації бухгалтерських даних
4121	24908	Рахівник

Джерело: сформовано на основі [12]

ється виконання покладених на нього завдань та обов'язків;

- відповідальність – даний розділ містить показники особистої відповідальності працівника за виконання робіт, а також виключний перелік результатів, яких необхідно досягти під час професійної діяльності;

- необхідні знання – зазначається перелік додаткових порівняно з кваліфікаційною характеристикою вимог до знань, умінь, майстерності працівника;

- кваліфікаційні вимоги – містить норми, які стосуються рівнів освіти, кваліфікації, досвіду, спеціалізації, достатніх для повного й якісного виконання робіт за посадою або на робочому місці;

- взаємовідносини (комунікації) за посадою – включає у себе низку взаємовідносин та зв'язків з іншими працівниками в підрозділі та за його межами, умови заміщення в разі відсутності тощо.

У небанківських фінансово-кредитних установах значна частина облікової роботи, зокрема фіксація фактів господарського життя у первинних документах, здійснюється працівниками відокремлених підрозділів (фронт-офісів): начальниками відділень, менеджерами з роботи з клієнтами, кредитними інспекторами, касирами тощо. Для цих працівників із метою організації та контролю виконання ними облікових робіт повинні розроблюватися такі регламенти:

- робоча (операційна) інструкція для виконання окремих облікових робіт, зокрема запо-

внення первинних документів, складання звітів тощо;

- графік виконання облікових робіт (загальний, структурного підрозділу (за наявності), індивідуальний) тощо.

Розроблення показників оцінки діяльності облікового персоналу як один зі складників етапу налагодження є досить непростим завданням, оскільки виконувати обов'язки досить складно виміряти у кількісному виразі, більше того, кількісна характеристика не завжди дає змогу оцінити якість роботи облікового персоналу.

Найбільш застосовуваним підходом до оцінки діяльності облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ є фіскальний метод, який передбачає такі оціночні критерії: частота застосування штрафів, суми штрафів, причини застосування штрафів, повторюваність помилок.

Такий підхід може мати місце, але лише як додаткова фіскальна оціночна компонента, а поточні оціночні критерії мають носити превентивний характер, тобто давати можливість оцінити роботу облікового персоналу до моменту або за відсутності застосування штрафних санкцій. Такі поточні оціночні критерії повинні стосуватися своєчасності та повноти виконання конкретних посадових завдань (наприклад, закриття періодів, підготовки управлінської та іншої звітності, проведення звірки взаєморозрахунків тощо) та розроблюватися з урахуванням принципів управління часом

(time management). Фіксація поточних і фіскальних критеріїв оцінки діяльності облікового персоналу має здійснюватися шляхом формування внутрішньофірмового стандарту (регламенту).

Завершальною компонентою етапу налагодження є безпосередній підбір облікового персоналу та/або укладення договорів на бухгалтерський аутсорсинг, бухгалтерський аутстафінг (залежно від вибраної форми організації бухгалтерського обліку).

У процесі підбору кандидатів на заміщення вакантних посад бухгалтерської служби небанківської фінансово-кредитної установи має брати участь головний бухгалтер, а остаточне рішення приймає керівник установи. Вибір аутсорсингових або аутстафінгових компаній здійснюється керівником установи, який і підписує договори на надання послуг. Під час укладання таких договорів небанківським фінансово-кредитним установам, окрім обов'язкових умов, що враховують мінімізацію недоліків та ризиків аутсорсингу та аутстафінгу, доречно додатково узгоджувати організаційно-технологічні регламенти надання облікових послуг, які конкретизують і деталізують договірні відносини. Наприклад, за бухгалтерського аутсорсингу це можуть бути Порядки документообігу, які визначають порядок оформлення та обміну бухгалтерськими документами за окремими ділянками обліку між учасниками договору.

Висновки з проведеного дослідження. За результатами проведеного дослідження визначено та обґрунтовано доцільність застосування небанківськими фінансово-кредитними установами облікової та реєструючої інформаційних систем із використанням центральної бухгалтерії. Щодо організаційної структури бухгалтерської служби, то для небанківських фінансово-кредитних установ найбільш притаманними є лінійний, лінійно-штабний та дивізіонний типи організаційної структури бухгалтерської служби, вибір якого залежить від її функціональності та економічної доцільності.

Визначено, що розрахунок чисельності облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ доречно проводити з використанням підходу, що враховує чисельність працюючих та кількість структурних підрозділів. Застосування підходу на основі трудомісткості виконуваних робіт не завжди є економічно доцільним, оскільки вимагає залучення фахівців зі спеціальною освітою та необхідним рівнем практичних навичок і вмій, послуги яких вимагають чималої оплати.

Ураховуючи необхідність установами правил роботи бухгалтерської служби небанківської фінансово-кредитної установи, визначено перелік внутрішніх організаційних регламентів, який включає положення про бухгалтерську службу, поса-

дові інструкції облікових працівників, операційні інструкції виконання окремих облікових робіт, графіки виконання облікових робіт (загальний, структурного підрозділу (за наявності), індивідуальний) тощо. Розроблено структуру Положення про бухгалтерську службу небанківської фінансово-кредитної установи та обґрунтовано необхідність виокремлення розділу щодо вимог до професійно-кваліфікаційного рівня головного бухгалтера.

Встановлено, що найбільш застосовуваним підходом до оцінки діяльності облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ є фіскальний метод. Проте такий підхід може мати місце лише як комплементарна фіскальна оціночна компонента, а поточні оціночні критерії мають носити превентивний характер. Визначено, що фіксація поточних і фіскальних критеріїв оцінки діяльності облікового персоналу має здійснюватися шляхом формування внутрішньофірмового стандарту (регламенту).

Зазначено, що безпосередній підбір облікового персоналу та укладення трудових договорів або договорів на бухгалтерський аутсорсинг чи бухгалтерський аутстафінг проводиться 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 розроблення поля їх вирішення дадуть змогу забезпечити раціональну організацію бухгалтерського обліку. Вирішення питань побудови регламентів контролю діяльності облікового персоналу небанківських фінансово-кредитних установ є перспективою подальших наукових досліджень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гончаренко О.О. Форми організації бухгалтерського обліку в небанківських фінансово-кредитних установах: аналіз альтернатив. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2019. Т. 24. Вип. 1(74). URL: <http://www.visnyk-onu.od.ua/index.php/uk/arkhiv-vidannya> (дата звернення: 21.03.2019).
2. Жиглей І.В., Скакун Л.С. Ретроспективний аналіз форм організації бухгалтерського обліку. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2009. Вип. 2. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Natural/Vzhdtu/econ/2009_2/7.pdf (дата звернення: 22.03.2019).
3. Положення про державний реєстр фінансових установ / Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України. Розпорядження № 41 від 28.08.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2161-13> (дата звернення: 22.03.2019).
4. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
5. Шигун М.М. Нові типи організаційних структур бухгалтерської служби та їх розвиток. Проблеми тео-

рії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. *Міжнародний збірник наукових праць. Серія «Бухгалтерський облік, контроль і аналіз»*. 2011. № 1(19). С. 401–410. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/43382/40064> (дата звернення: 23.03.2019).

6. Міжгалузеві нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 269 від 26 вересня 2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0269203-03> (дата звернення: 24.03.2019).

7. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 25.03.2019).

8. Шпак В.А. Концепція організації бухгалтерського обліку: теоретичний та методологічний вимір : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.09. Київ, 2011. 394 с.

9. Олійник Я.В. Організація бухгалтерського обліку в умовах міжнародної інтеграції : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.09. Київ, 2016. 519 с.

10. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n1875> (дата звернення: 25.03.2019).

11. Професійні вимоги до керівників та головних бухгалтерів фінансових установ / Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України. Розпорядження № 1590 від 13.07.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0955-04> (дата звернення: 25.03.2019).

12. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003 : 2010 / Держспоживстандарт України. Наказ № 327 від 28.07.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення: 26.03.2019).

13. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 336 від 29.12.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (дата звернення: 26.03.2019).

REFERENCES:

1. Honcharenko O. O. (2019) *Formy orhanizatsii bukhgalterskoho obliku v nebankivskykh finansovokredytnykh ustanovakh : analiz alternatyv* [Forms of accounting organization in non-bank financial institutions: analysis of alternatives]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomika*. vol. 24, no. 1 (74) Available at: <http://www.visnyk-onu.od.ua/index.php/uk/arkhiv-vidannya> (accessed 21 March 2019).

2. Zhyhlei I. V., Skakun L. S. (2009) *Retrospektyvnyi analiz form orhanizatsii bukhgalterskoho obliku* [Retrospective analysis of forms of accounting organization]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*. no. 2 Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Natural/Vzhdtu/econ/2009_2/7.pdf (accessed 22 March 2019).

3. *Polozhennia pro derzhavnyi reiestr finansovykh ustanov / Derzhavna komisiia z rehulivannia rynkiv finansovykh posluh Ukrainy. Rozporiadzhennia № 41 28.08.2003* Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2161-13> (accessed 22 March 2019).

4. *Tsyvilnyi kodeks Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 16 sichnia 2003 r. № 435-IV / Verkhovna Rada Ukrainy. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2003. № 40-44. st. 356.*

5. Shyhun M. M. (2011) *Novi typy orhanizatsiinykh struktur bukhgalterskoi sluzhby ta yikh rozvytok. Problemy teorii ta metodolohii bukhgalterskoho obliku, kontroliu i analizu* [New types of organizational structures of accounting service and their development. Problems of theory and methodology of accounting, control and analysis] *Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats. Seriya : Bukhgalterskyi oblik, kontrol i analiz*. no. 1(19), pp. 401-410. Available at: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/43382/40064> (accessed 23 March 2019).

6. *Mizhhaluzevi normatyvy chyselnosti pratsivnykiv bukhgalterskoho obliku / Ministerstvo pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy. Nakaz № 269 26.09.2003* Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0269203-03> (accessed 24 March 2019).

7. *Pro bukhgalterskyi oblik ta finansovu zvitnist v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 16.07.1999 № 996-XIV / Verkhovna Rada Ukrainy*. Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (accessed 25 March 2019).

8. Shpak V. A. (2011) *Kontseptsiiia orhanizatsiinykh bukhgalterskoho obliku : teoretychnyi ta metodolohichnyi vymir* [The concept of accounting organization: theoretical and methodological dimension] (PhD Thesis), Kyiv.

9. Oliinyk Ya. V. (2016) *Orhanizatsiia bukhgalterskoho obliku v umovakh mizhnarodnoi intehratsii* [Organization of accounting in the conditions of international integration] (PhD Thesis), Kyiv.

10. *Pro osvitu : Zakon Ukrainy 05.09 2017 № 2145-VIII / Verkhovna Rada Ukrainy*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n1875> (accessed 25 March 2019).

11. *Profesiini vymohy do kerivnykiv ta holovnykh bukhgalteriv finansovykh ustanov / Derzhavna komisiia z rehulivannia rynkiv finansovykh posluh Ukrainy. Rozporiadzhennia № 1590 13.07.2004*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0955-04> (accessed 25 March 2019).

12. *Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy. Klasyfikator profesii DK 003 : 2010 / Derzhspozhyvstandart Ukrainy. Nakaz № 327 28.07.2010*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (accessed 26 March 2019).

13. *Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv / Ministerstvo pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy. Nakaz № 336 29.12.2004* Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (accessed 26 March 2019).