

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ

Залежно від розмірів банку внутрішній аудит може бути представлений різним за величиною підрозділом (відділом, управлінням, департаментом внутрішнього аудиту). Структурну розгалуженість і чисельність працівників підрозділу внутрішнього аудиту визначають такі чинники, як кількість відокремлених підрозділів (філій, безбалансових відділень) банку та їх розміри, масштаби фінансової і не фінансової діяльності банківської установи: розмір активів, різноманітність банківських послуг, складність фінансових інструментів, функції і сфера діяльності які покладаються на підрозділ внутрішнього аудиту, фінансовий облік і його законодавче регулювання [1].

У вітчизняній науковій і навчальній літературі в основному виділяють дві моделі структурної організації підрозділу внутрішнього аудиту: модель секторного підходу до організації і модель командного підходу (назви присвоєно авторами, з причини відсутності таких у літературних джерелах) [2].

Модель секторного підходу до організації у складі підрозділу внутрішнього аудиту передбачає: напрямок внутрішнього аудиту банківської діяльності, напрямок внутрішнього аудиту інформаційних систем, напрямок моніторингу та оцінки ризиків банку, напрямок економічного аналізу діяльності банку. Вона є рекомендованою для імплементації у відносно великих банках. Де перший напрямок здійснює контроль за всіма видами діяльності банку. Другий оцінює програмне та технічне забезпечення функціонування банку. Окремо рекомендується відділяти напрямок котрий спеціалізується на моніторингу ризиків, які виникають в процесі провадження банком своєї діяльності. Ще одним напрямком, який входить в дану модель, є напрямок економічного аналізу діяльності банку, його завданнями є оцінка системи, методики і результатів економічного аналізу.

Відповідно до моделі командного підходу до підрозділу внутрішнього аудиту входять окремі експерти підрозділу: експерти-аудитори, експерти інформаційних систем, експерти-бухгалтери, експерти-аналітики, експерти-юристи. Вона може бути застосована як у невеликих регіональних, так і у великих банках. Вона передбачає що, до кожної із запланованих перевірок формується окрема команда з спеціалістів які більш необхідні на даній ділянці аудитування. В межах команди експерти-аудитори оцінюють ефективність банківських операцій у відповідності до їх технологічних карт; експерт інформаційних систем здійснює перевірку ІТ забезпечення; експерт-бухгалтер здійснює верифікацію правильності ведення фінансового, податкового та управлінського обліків; експерт-аналітик оцінює ту частину ділянки об'єкта аудиту яка стосується методики аналізу, виявляє причини недоліків його діяльності і поточного рівня ефективності; експерт-юрист в межах команди займається легальністю і відповідністю чинному законодавству здійснених операцій [2, 3].

Серед вітчизняної практики організації роботи підрозділів внутрішнього аудиту ситуація дещо відрізняється від описаної вище теоретичної думки. У банках відштовхуються від напрямленості своєї діяльності. Тобто стандартно в структурі (великих і середніх банків) підрозділів внутрішнього аудиту є напрямок який спрямовує свою діяльність на кредитні операції (в тому числі кредитні ризики). Проблемою для банку є його операційні ризики, тому часто для контролю над цією системою створюється окремий напрямок або виділяється окремий працівник. Варто відзначити що у деяких банках у складі підрозділу внутрішнього аудиту є комплаєнс контроль, як це є (було) у Діамантбанку, чи є у Райфайзенбанку (Росія), але також його часто можна зустріти як окремий від внутрішнього аудиту підрозділ (для прикладу, як у Kredobank) [оф. сайт]. Така практика не лише не суперечить стандартам внутрішнього аудиту які створені ПА, а і включається як одна з додаткових його функцій.

На нашу думку актуальним є усереднений варіант, між секторним і командним підходом. Всю структуру банківської установи можна умовно розділити на дві частини «торгові точки», тобто безбалансові відділення і філії (фронт-офіс), котрі займаються всіма видами операцій (як активними так і пасивними), та спеціалізовані підрозділи головного банку і укрупнених його регіональних управлінь (мідл- і бек-офіси). Тому ми пропонуємо в межах організаційної структури підрозділу формувати напрямки у відповідності до діяльності банку. Отже, для контролю над спеціалізованими підрозділами банку варто закріплювати окремі відповідальні напрямки в межах внутрішнього аудиту, і саме з них формувати команди аудиторів. Для перевірок структурних одиниць фронт-офісу варто формувати окремі команди, учасниками яких були б штатні аудитори з різних секторів підрозділу внутрішнього аудиту (рис. 1).

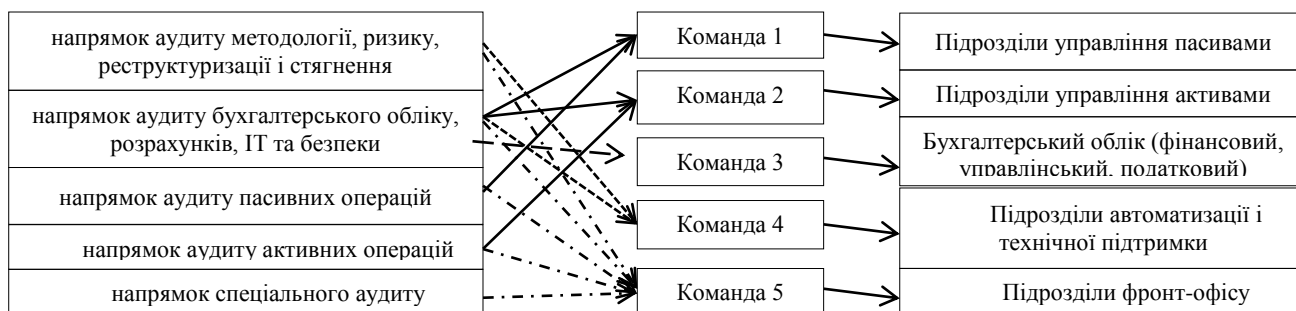


Рис. 1. Спрощена схема формування команд для проведення аудиту

Також доцільним для банку вважаємо створити положення про підрозділ внутрішнього аудиту, у якому детально формулюються цілі, статус і повноваження в рамках установи таким чином, щоб як най повніше сприяти ефективності функціонування внутрішнього аудиту.

Список використаної літератури:

1. Задорожний З.В. Проблеми законодавчого регулювання бухгалтерського обліку в Україні. Збірник наукових праць „Економічний аналіз». Випуск 4. м. Тернопіль, 2009. – С.306-312.
2. Немченко В.В., Хомутенко В.П., Хомутенко А.В. Н 50 Практичний курс внутрішнього аудиту. / За редакцією Немченко В.В. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 240с.
3. Кіреєв О.І., Любунь О.С., Кравець В.М. та ін. Внутрішній аудит у банку: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 220 с.