

*Key words: mhe WTO, the General agreement with a services sector and financial operations, insurance, insurance companies.*

*Joining the WTO is inevitable due to changes in the policies of insurance regulation. Russia will need to undertake extensive commitment s regarding access to the Russian market under the most favored foreign insurers - members of the General Agreement, as well as with respect to non-discriminatory treatment within Russia.*

**УДК 657**

### **УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В КРЕДИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

*Р.Ф. Фасахутдинова, студентка 4 курс экономического факультета  
Научный руководитель – доцент, к.э.н. Е.М. Болтунова  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская государственная  
сельскохозяйственная академия им. П.А. Столыпина»*

*Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, лицевой счет, стандартные вычеты, отчисления.*

*Аннотация: для начисления оплаты труда за месяц суммируется заработок, начисленный в соответствии с принятой для каждого конкретного работника повременной или сдельной оплатой труда, с доплатами и производятся удержания.*

Статья 129 Трудового кодекса РФ дает различные определения терминов «оплата труда» и «заработная плата». В частности, под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

При этом заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Растущая интернационализация деятельности банков и связанная

с этим международная миграция банковского персонала, изменения в пенсионном обслуживании наемных работников ставят перед службами управления человеческими ресурсами в банках новые задачи.

Прежде всего, возникает потребность в большей индивидуализации оплаты труда банковского персонала. Заработная плата персонала определяется особенностями различных видов банковской деятельности и условиями (в том числе законодательными требованиями) в странах размещения филиалов банка. Так, в Чехии пакет оплаты труда включает в себя использование работником служебного транспорта, чего нет, например, в Великобритании.

В настоящее время перед многими банками стоит проблема организации внутренней мобильности кадров с целью более эффективного использования опыта отдельных работников, а также уравнивания возрастной пирамиды в каждом подразделении банка. Как правило, внутренняя мобильность касается наиболее молодых и наиболее старых сотрудников банка – молодых потому, что они не обладают достаточной специализацией и находятся в поиске своего места на карьерной лестнице, а пожилых потому, что они, напротив, обладают большим опытом, который следует максимально использовать и в других подразделениях банка.

Как свидетельствуют отдельные исследования, 2/3 наемных банковских работников всех специальностей благоприятно относятся к системам переменной оплаты их труда, хотя для отдельных типов банков эти данные различаются. Так, сотрудники розничных банков предпочитают фиксированную оплату труда, тогда как персонал инвестиционных банков выступает за повышение доли переменной части оплаты. В условиях уменьшения роли государства в социальном обеспечении многим банкам приходится заниматься внедрением механизмов частного пенсионного обеспечения и медицинского страхования.

Широкое распространение в последние годы получила система целевых бонусов как форма дополнительного вознаграждения за достижение согласованных целей. При этом руководящие сотрудники, как правило, несут ответственность не только за свой участок работы, но и за результаты функционирования банка в целом.

Одним из направлений деятельности банков в области снижения текучести кадров и повышения эффективности труда персонала является предоставление им акций сотрудникам. Как правило, до 10 % акций среднестатистического зарубежного банка находится в руках работников банка.

Существуют различные методики оценки трудового вклада. В

Германии, например, все расходы работодателей, связанные с наймом сотрудников, подразделяются на прямое вознаграждение и дополнительные расходы на персонал (ДРП). Прямое вознаграждение, вопреки общепринятому мнению, означает не текущую брутто-зарплату, а расчетную зарплату за то время, которое работник действительно работал на своем рабочем месте. Для ее определения из годового брутто-дохода служащих вычитаются ДРП, в том числе затраты на оплачиваемые нерабочие дни (отпуск, болезнь, праздники и др.), установленные законом взносы работодателей на социальное страхование и страхование жизни и т. д. ДРП делятся на «установленные законом» и «тарифные и производственные» расходы.

Учет расходов банка, связанных с оплатой труда служащих, ведется на счете 70606 «Расходы». Согласно плану счетов учет расчетов по оплате труда с работниками банка отражается на парных счетах: 60305 (пассивный), 60306 (активный) «Расчеты с работниками по оплате труда».

По кредиту счета 60305 отражаются суммы начислений заработной платы, премий и других выплат в корреспонденции со счетами учета расходов, фондов. По дебету этого счета списываются суммы начисленных налогов, отчислений во внебюджетные фонды, вычетов и удержаний в корреспонденции с соответствующими счетами, а также проводятся суммы произведенных выплат в корреспонденции со счетами учета кассы, денежных средств в банкоматах.

По дебету счета 60306 отражаются суммы авансов в корреспонденции со счетами по учету кассы, денежных средств в банкоматах, суммы переплат в корреспонденции со счетом 60305. По кредиту счета списываются суммы авансов и переплат, засчитываемых при начислении заработной платы, в корреспонденции со счетом 60305, либо возмещенных работником суммы в корреспонденции со счетами учета кассы.

Для начисления оплаты труда за месяц суммируется заработок, начисленный в соответствии с принятой для каждого конкретного работника повременной или сдельной оплатой труда, с доплатами и производятся удержания. Для того, чтобы собрать все виды начисленной оплаты труда за расчетный период из различных документов, в бухгалтерии на каждого работающего заводят лицевой счет, который открывается в момент его принятия на работу.

Ежемесячно в лицевые счета работников заносятся сведения о размере начисленной оплаты труда и иных доходов работника, суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате.

Стандартным вычетом из заработной платы работника является налог на доходы физических лиц в размере 13%. С 2012 года в силу новой редакции п.3 ст.217 НК РФ налогом на доходы физических лиц облагаются выплаты в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации при их увольнении, превышающий трехкратный размер среднего месячного заработка. При начислении НДФЛ работникам предоставляются налоговые вычеты. С 2012 года отменяются стандартные налоговые вычеты для налогоплательщика в размере 400 рублей, а вычеты на детей налогоплательщика возрастают.

При начислении заработной платы работодатель обязан сделать отчисления в Фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд, Фонд социального обеспечения.

Отчисления на социальные нужды производятся согласно Федеральному закону № 212-ФЗ «О страховых взносах».

Законом установлены следующие тарифы страховых взносов:

- Пенсионный фонд Российской Федерации - 26 процентов;
- Фонд социального страхования Российской Федерации - 2,9 процента;
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - 5,1 процент.

С 1 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 8 декабря 2010 г. № 343-ФЗ, которым внесены серьезные изменения в порядок расчета: пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, пособий по уходу за ребенком.

Как правило, социальные пособия выплачиваются за счет средств ФСС РФ. Из этого правила есть исключение. В случае, когда временная нетрудоспособность связана с болезнью, травмой сотрудника, с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения, первые дни временной нетрудоспособности финансируются за счет средств работодателя. До 2011 года работодатели оплачивали два дня временной нетрудоспособности. Теперь этот период увеличился до трех дней (ст. 3 Закона № 255-ФЗ).

Начиная с 1 января 2011 года, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя не выплачивается (п. 5 ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ).

Исключением из этого правила является временная нетрудоспособность, которая наступила до периода простоя и продолжается в период простоя. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности

за период простоя будет выплачивать в том размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое работник получил бы по общим правилам (ч. 7 ст. 7 Закона № 255-ФЗ).

Если же временная нетрудоспособность продолжается после окончания простоя, то соответствующее пособие назначается и выплачивается за этот период в общеустановленном порядке.

Расчетным периодом для определения среднего заработка теперь являются два календарных года, которые предшествуют году наступления страхового случая (п. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ). Это значит, что при расчете среднего заработка в 2011 году нужно учитывать выплаты и вознаграждения, которые были начислены работнику в 2009 и 2010 годах.

Отдельным работникам дана возможность заменить один или два года расчетного периода на предшествующие годы. В частности, таким правом могут воспользоваться лица, которые в 2009 или 2010 году находились в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком. Замена осуществляется на основании заявления работника и только при условии, что сумма пособия в результате будет больше.

В 2010 году было все просто: два работодателя – два пособия по временной нетрудоспособности. А в наступившем 2011 году работнику придется решать, где получать пособие.

Предположим, что работник трудится у двух работодателей, к которым устроился на работу в 2009, 2010 или 2011 году. В этом случае обращаться за пособием по временной нетрудоспособности или пособием по беременности и родам работнику следует к одному из работодателей по своему выбору. Получается, что работодателей два, а пособие будет одно.

В 2011 году бухгалтера могут вздохнуть с облегчением, поскольку при расчете пособий им больше не придется подсчитывать количество календарных дней в расчетном периоде. Законодатели установили одно число на все случаи расчета пособий — 730 (ч. 3 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).

При этом не имеет значения, работал ли сотрудник в расчетном периоде, был ли в отпуске, болел, находился в командировке или отсутствовал по другим причинам.

Согласно прежней редакции Закона № 255-ФЗ пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам рассчитывались, исходя из МРОТ за полный календарный месяц, в следующих случаях:

— страховой стаж работника составляет менее 6 месяцев;

- работник нарушил режим, предписанный врачом;
- болезнь или травма сотрудника связаны с алкогольным, токсическим или наркотическим опьянением.

Величина МРОТ при этом не корректируется на процент, установленный в зависимости от страхового стажа (60%, 80%, 100%). В северных районах величина МРОТ увеличивается на районный коэффициент.

### *Список использованной литературы*

1. Федеральный закон Российской Федерации «О Бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996г. № 129-ФЗ (в ред. 27.07.2010 N 209-ФЗ).
2. План счетов бухгалтерского учёта для кредитных организаций, утвержденный Положением Центрального банка России 26.03.2007 г. № 302-П
3. Акимова Е.В. Оплата труда работников// Бухгалтерский учет, №2, 2011. – с.62-65.
4. Заработная плата/ <http://www.provsebanki.ru/text/471>
5. Как рассчитывать пособия в 2011 году?/ <http://bankir.ru/tehnologii/s/kak-rasschitivat-posobiya-v-2011-gody-8947692/>
6. Климова М. НДФЛ: изменились стандартные вычеты// Налоговый вестник, №12, 2011. – с.69-76.
7. Реинжиниринг и затраты на вознаграждения в банка. / <http://bankir.ru/tehnologii/s/reinjining-i-zatrati-na-voznagradeniya-v-bankah-4456136/>
8. Шилкин С. Рекомендации по расчету страхового стажа, основанные на разъяснениях ФСС РФ// Главбух, №5, 2012 г. – с.66-71.

## **ACCOUNTING STAFF SETTLEMENT PAYMENT LABOR OF CREDIT INSTITUTIONS**

*R.F. Fasahutdinova, a student at the faculty of economics  
Supervisor - E.M. Boltunova  
Ulyanovsk State Academy of Agricultural*

*Keywords: wages, salaries, personal account, the standard deduction, deductions.*

*Abstract: The charge for a pay per month is added earnings accrued in accordance with the employee for each time-based or piece-work wages, with additional payments are made, and retention.*