

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <https://naukovedenie.ru/>

Том 9, №6 (2017) <https://naukovedenie.ru/vol9-6.php>

URL статьи: <https://naukovedenie.ru/PDF/67EVN617.pdf>

Статья опубликована 21.12.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Спешилова Н.В., Трофимов А.Ю. Анализ и перспективы реализации зарплатных проектов коммерческими банками в России и на региональном уровне // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №6 (2017) <https://naukovedenie.ru/PDF/67EVN617.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 336.71

Спешилова Наталья Викторовна

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», Россия, Оренбург¹
Зав. кафедрой «Экономики и организации производства»
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: spfenics@yandex.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=143271

Трофимов Алексей Юрьевич

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет», Россия, Оренбург
Магистрант
E-mail: tro.fimov@yandex.ru

Анализ и перспективы реализации зарплатных проектов коммерческими банками в России и на региональном уровне

Аннотация. Зарплатный проект на сегодняшний день является одним из самых перспективных видов деятельности для коммерческого банка. Помимо оплаты банку за саму услугу выпуска карт и зачисления денежных средств на счета работников, зарплатный проект существенно увеличивает клиентскую базу банка и является катализатором продажи других банковских услуг.

В статье нашли отражения основные проблемы, с которыми сталкиваются кредитные организации при реализации зарплатных проектов. Обоснована актуальность предоставления услуги зарплатных проектов не только для банка, но и для его клиентов: физических лиц и организаций. Авторами статьи рассмотрены этапы по внедрению и сопровождению зарплатного проекта, вопросы безопасности, возникающие в данном процессе, проанализирована динамика рынка банковских карт и развития сети устройств обслуживания пластиковых карт. Отдельное внимание уделено особенностям работы региональных банков в изучаемой области, их борьбе за клиентов с более крупными российскими банками. В заключение статьи предложены пути решения обозначенных проблем в вопросах информационной безопасности, увеличения остатков на карточных счетах, повышения конкурентоспособности банка и вовлечения новых участников в зарплатные проекты.

Ключевые слова: региональные банки; банковские услуги; зарплатный проект; пластиковые карты; дистанционное банковское обслуживание; Интернет-банкинг; корпоративные клиенты

¹ 460014, Оренбургская область, г. Оренбург, ул. Челюскинцев, 18

Услуга открытия счетов, выпуска карт и зачисления денежных средств, предоставляемая банком для своих корпоративных клиентов, называется зарплатный проект.

Согласно статье 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. С помощью банка бухгалтерия организации производит выплату заработной платы своим работникам в безналичной форме. Деньги перечисляются со счета организации на счета сотрудников, открытые в том же банке, что и счет организации. В большинстве случаев организация имеет отдельный счет для начисления заработной платы, а к счетам сотрудников привязаны выданные им пластиковые карты. Если у сотрудника отсутствует банковская карта (еще не выпущена или утеряна им), то он все равно может распоряжаться деньгами, поступившими на его счет.

Несмотря на слово «зарплатный» в названии услуги, она может быть предоставлена не только для зачисления заработной платы, но и стипендий в учебных организациях, пенсий, командировочных, отпускных и т. д. Основная суть этой системы заключается в быстром и удобном распределении денежных средств со счета организации на счета определенного круга физических лиц.

Процесс ведения зарплатного проекта тесно связан с банковскими картами, которые часто называют пластиковыми картами или «пластиком», хотя понятие банковской карты является всего лишь подмножеством пластиковых карт. Среди банковских карт выделяют дебетовые (расчётные) и кредитные карты. В отличие от европейских стран, где банковские карты являются неотъемлемой частью экономических отношений, в России данное направление только еще в стадии активного становления [3].

В зарплатных проектах на территории Российской Федерации применяются преимущественно дебетовые карты, в результате чего за ними даже закрепилось название «зарплатные карты». Меньшая популярность кредитных карт объясняется особенностью российского менталитета, опасениями клиентов не уложиться в льготный период, большого процента за получение наличных в банкомате, долговых агентств и сложившегося недоверия к банкам.

Как видно из рисунка 1, на котором наглядно представлен рост количества эмитированных в России карт в период с 2008 по 2017 гг.², общее число дебетовых карт за исследуемый период увеличилось в два с половиной раза, а кредитных – колеблется в районе 10 % от общей массы банковских карт (9 % в 2008 г., 12 % в 2017 г.). Стоит отметить, что среди всех перечисленных карт 80-85 % выданы в рамках зарплатных проектов [10].

² График разработан на основе данных, полученных с сайта ЦБ РФ: Количество платежных карт, эмитированных кредитными организациями, по типам карт, http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=p_sys/sheet013.htm.

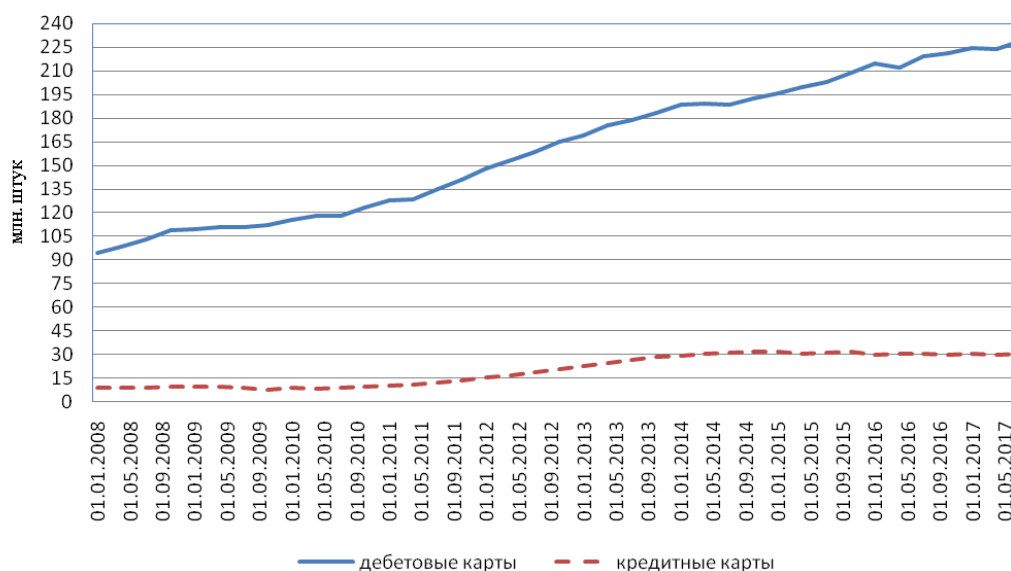


Рисунок 1. Количество платежных карт, эмитированных кредитными организациями на территории РФ (млн штук) за 2008-2017 гг.

Операции по банковским карточкам относятся к числу наиболее доходных видов банковской деятельности. В среднем доход на единицу затрат в данном бизнесе выше, чем по другим видам операций [10]. Однократное увеличение количества транзакций с использованием банковских карт может привести к многократному увеличению объема комиссий, получаемых кредитной организацией от банка-эквайера и представителей торговых сетей, принимающих карту [4]. Внедрение зарплатного проекта приносит пользу банку, организации-работодателю и его сотрудникам:

1. для кредитной организации помимо вознаграждения от клиента-работодателя выгода заключается в существенном притоке клиентов – физических лиц, которым легко предложить различные дополнительные платные услуги и кредиты;
2. для предприятия выгода состоит в том, что облегчается работа бухгалтерии, нет необходимости оборудовать кассы, содержать кассиров, уменьшаются расходы, связанные с доставкой, хранением, пересчетом, депонированием и выдачей заработной платы персоналу, исключаются задержки выплаты заработной платы, связанные с дефицитом наличности, снижаются пиковые нагрузки в дни выдачи заработной платы [10];
3. сотрудники, как правило, бесплатно получают банковскую карту со всеми её преимуществами. Им больше не нужно стоять в очереди в кассе предприятия, они могут получить свои выплаты, находясь в командировке или отпуске, а благодаря выписке по карте проще следить за своими тратами.

Особенно полезными банковские карты могут оказаться в случаях поездок в другие страны и оплаты товаров и услуг в иностранной валюте: денежные средства, находящиеся на карт-счете, не нуждаются в декларации при пересечении границы, а при расчетах держателю карты не нужно заботиться о конвертации валюты [4].

Сам процесс внедрения зарплатного проекта достаточно прост. Для его осуществления сотрудниками банка совместно с работниками данного предприятия – клиента банка должны быть произведены следующие мероприятия:

1. заключается договор на обслуживание зарплатного проекта;

2. организацией формируется реестр работников на открытие счетов и выпуск банковских карт, который передается в банк с пакетом необходимых документов работников для открытия счетов;
3. банк открывает счета и заказывает карты для работников организации-клиента согласно полученному реестру;
4. работники организации получают банковские карты;
5. организация формирует реестры начисления денежных средств на счета работников и передает их в банк, а также перечисляет необходимую сумму на свой счет в банке, с которого будет производиться зачисление;
6. банк в течение операционного дня производит зачисление денежных средств на счета работников со счета организации согласно полученному реестру.

Заработная плата или аванс согласно статье 136 ТК РФ должны быть получены сотрудником не позднее 15 календарных дней с предыдущего начисления, т. е. бухгалтерия предприятия два раза в месяц будет предоставлять в банк реестр зачисления денежных средств. С учетом отпускных реестры могут приходиться чаще. Если зарплатный проект заключен с целью других выплат (пенсии, стипендии), то реестры могут формироваться реже. Реестры для открытия счетов и выпуска карт продолжают формироваться для открытия счетов новых сотрудников.

Известно, что в первые несколько месяцев сотрудники, получившие карты, просто снимают с них все поступившие на счета деньги, но спустя некоторое время у держателя карты меняется взгляд на процесс взаимодействия с банковской картой, приходит понимание того, что нет необходимости тратить время на снятие наличных и удобнее расплачиваться сразу картой [10].

Банку, выпустившему карты, выгоднее, чтобы деньги оставались на карточных счетах и расходовались преимущественно при безналичной оплате по следующим причинам:

1. меньшая нагрузка на инфраструктуру обслуживания банковских карт позволяет банку экономить на развитии и обслуживании дорогостоящей сети банкоматов;
2. остаток на карточных счетах служит устойчивой ресурсной базой;
3. использование банковских карт для безналичной оплаты стимулирует продажу банком POS-терминалов, распространение терминалов в свою очередь увеличивает популярность банковских карт, т. е. рост количества карт и терминалов для безналичной оплаты образуют синергетический эффект.

В итоге, перед банком на рынках зарплатных проектов и банковских карт стоят две задачи:

1. заполучить как можно больше клиентов – держателей карт;
2. стимулировать их не снимать в банкоматах весь остаток денежных средств.

Для достижения этого банки применяют программы различных вознаграждений для лояльных клиентов: зачисление процентов за остаток на счете клиента, «cash-back» и другие бонусы.

Также чтобы стимулировать держателей банковской карты рассчитываться ею за товары и услуги, банки в тарифах могут предусмотреть условия, при выполнении которых будут действовать бонусы. Например, проценты на остаток по счету в конце месяца зачисляются при условии, что совершенные в течение месяца безналичные операции покупки товаров или услуг с использованием данной карты превышают определенную сумму. Кроме этого, в зависимости

от того, в какой диапазон попадает сумма операций, может меняться процентная ставка. С целью обезопасить себя от мошенничества, банки накладывают на такие бонусы различные ограничения, например, «cash-back» не может превышать определенную тарифами сумму.

Также нельзя не отметить роль в продвижении банковских карт дополнительных услуг, в том числе дистанционного банковского обслуживания (ДБО), который включает в себя оплату услуг с помощью банкоматов, Мобильный банк, Клиент-банк и Интернет-банк. Среди перечисленных сервисов Интернет-банк является наиболее популярной услугой. Причем, одни банки делают эти услуги платными, с целью получить дополнительную прибыль, другие предоставляют услуги бесплатно, получая конкурентное преимущество для своих банковских карт. Некоторые банки придерживаются такой политики, что для участников зарплатного проекта или сотрудников бюджетных организаций услуги Интернет-банка и Мобильного банк бесплатные, для остальных – по определенному тарифу. Услуги ДБО держатели карт могут подключить в банкомате, устройстве самообслуживания или в отделении банка.

С помощью ДБО можно повысить безопасность самих карт путем создания основного счета, на котором хранятся основные накопления, и по мере необходимости часть денег для текущих расходов переводится на счет, к которому привязана карта. Если злоумышленники завладеют картой и pin-кодом для неё, они смогут пополнить только небольшую сумму.

Однако ДБО имеет и свои минусы: если пользователь плохо знаком с основами информационной безопасности, он может стать жертвой мошенников. Самым уязвимым местом в защите банковского счета остается его владелец; статистика показывает, что в 80 % случаев причина инцидентов кроется в несоблюдении требований безопасности самими клиентами [5]. Для того, чтобы обезопасить себя и своих клиентов, банки проводят презентации по мерам безопасности для своих клиентов, выпускают брошюры, включают необходимую информацию в договор.

Для самого банка польза от ДБО кроется в экономической выгоде, получаемой за счет сокращения стоимости обслуживания клиента – затраты на оказание услуг клиенту в отделении банка и точках продаж значительно выше, чем при удаленном взаимодействии [8].

Для коммерческих банков на рынке зарплатных проектов можно выделить следующие проблемы:

1. необходимость защиты от мошенничества.

Злоумышленники могут воспользоваться существующими уязвимостями в системе передачи реестра на распределение денежных средств, подделать реестр и перевести деньги на другие счета.

Так как счет мошенников должен быть открыт в том же банке, в котором открыты счета сотрудников и транзитный счет организации, у банка будет досье владельца этого счета, но мошенники могут воспользоваться подставным лицом. Чтобы этого не произошло, служба безопасности банка должна тщательно проверять новых клиентов банка. Злоумышленником может оказаться и один из сотрудников организации-клиента.

Если для передачи реестров и перевода денег на транзитные счета используется Интернет-банк, мошенники могут произвести атаку на сам Интернет-банк с целью заполучить контроль над счетами организации.

2. высокая конкуренция среди банков [7].

Большинство потенциальных клиентов уже заключили договор с другими банками в виду того, что они уже привыкли к специфике работы с выбранным банком, а срок действия карты составляет 2-3 года.

Проблема конкуренции между банками, реализующими зарплатный проект, особенно актуальна для региональных банков. Причем это актуально и для самого региона, так как привлеченные средства региональные банки используют для выполнения кредитных операций на территории региона, что позволяет расти ресурсной базе региона, а не выводить средства за ее пределы, как осуществляют филиалы инорегиональных банков [6].

В качестве примера рассмотрим Оренбургскую область. Региональные банки выступают в качестве основных партнеров предприятий и организаций, находящихся в области, в том числе в сфере агропромышленного комплекса (АПК). Самым популярным средством финансирования компаний АПК являются банковские кредиты, их используют 94 % от общего числа действующих игроков рынка [9].

Доля территории Оренбургской области, используемой в сельском хозяйстве, в несколько раз превышает среднюю по России, но сложные климатические условия и засушливые сезоны, влекущие недостаточное увлажнение части пашни, создают большие риски вложений в зерновое производство, делая их, возможно, менее привлекательными для федеральных банков. Одним из направлений в развитии Оренбургской области является повышение финансовой грамотности населения региона и осведомленности о существующих банковских продуктах [9]. Например, на протяжении всего 2016 года и первого полугодия 2017 года региональные банки АО «БАНК ОРЕНБУРГ» и ОИКБ «Русь» (ООО) силами своих сотрудников проводили мероприятия, направленные на повышение финансовой грамотности населения в Оренбурге и в других муниципальных образованиях области.

Эффективное развитие реального сектора экономики региона и региональной банковской сети возможно только в их взаимодействии с учетом региональных различий в структуре производства и инвестиционной привлекательности региона [1]. Ключевой проблемой региональных банков, мешающей внедрять дорогостоящие инновационные решения, быстрыми темпами развивать свою инфраструктуру и более успешно конкурировать в своем регионе с крупными российскими кредитными учреждениями, является существенное отставание в объеме капитала [11].

Более крупные банки, имеющие сеть филиалов и устройств самообслуживания по всей стране, имеют большое преимущество в том, что держатель их карт сможет легко снять деньги со своей карты, но это преимущество постепенно снижается по мере увеличения общего числа торговых точек (рисунок 2), принимающих безналичную оплату, хотя сложно говорить о том, что необходимость снятия наличных когда-нибудь исчезнет полностью.

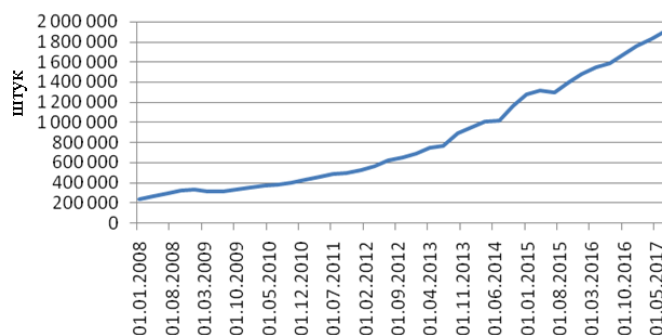


Рисунок 2. Количество электронных терминалов, установленных в организациях торговли (услуг) на территории России за 2008-2017 гг.³

³ Графики разработаны на основе данных, полученных с сайта ЦБ РФ: Сведения об устройствах, расположенных на территории России и предназначенных для осуществления операций с использованием и без использования платежных карт, http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=%20p_sys/sheet016.htm.

По динамике количества банкоматов на территории Российской Федерации (рисунок 3), видно, что после бурного роста, начиная с 2013 года, наблюдается небольшое снижение их количества, что может быть связано с ликвидацией ряда банков и увеличением популярности безналичной оплаты.

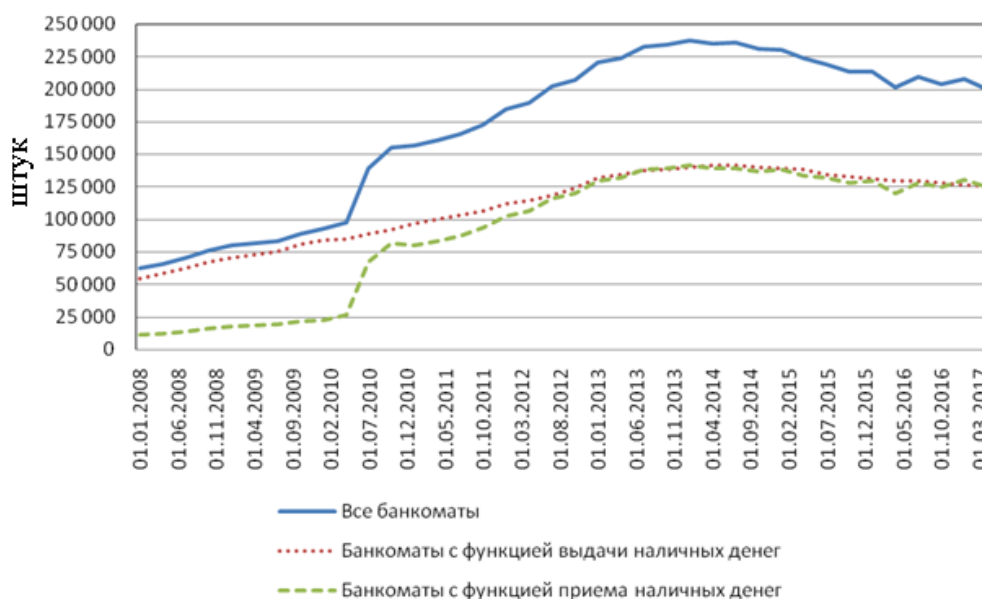


Рисунок 3. Динамика количества банкоматов, расположенных на территории России в период 2008-2017 гг.

В таблице 1 представлена информация о стоимости выпуска банковских карт различных платежных систем в банках Оренбургской области и данные о количестве банкоматов и офисов или отделений этих банков. Из данной таблицы следует, что по уровню развития инфраструктуры обслуживания карт среди региональных банков лидирует АО «БАНК ОРЕНБУРГ», но данный банк значительно уступает ПАО «Сбербанк», у которого 748 банкоматов и 178 дополнительных офисов на территории рассматриваемого региона⁴. Если бы количество точек снятия наличных было решающим фактором, у региональных банков не было бы возможности выпустить карту или заключить хотя бы один договор на зарплатный проект.

Таблица 1
Сравнение региональных банков Оренбургской области (ноябрь 2017 г.)⁵

Банк	Стоимость выпуска банковских карт (руб.)						Инфраструктура обслуживания карт в Оренбургской области	
	Visa		MasterCard		Мир		Количество банкоматов	Количество офисов
	Classic	Gold	Standart	Gold	Classic	Gold		
АО «БАНК ОРЕНБУРГ»	-	-	0	1140	0	1140	87	26
ОИКБ «Русь» (ООО)	-	-	450	1500	0	-	60	13
ПАО «НИКО-БАНК»	-	-	1000	2500	650	-	24	14
АКБ «Форштадт» (АО)	1100	6000	-	-	1100	-	56	11
ПАО АКБ "Акцент"	-	-	1000	5000	-	-	-	3

⁴ Полный список подразделений Сбербанка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/branches.xls>, Полный список банкоматов Сбербанка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/cards/atm.xlsx>.

⁵ Составлено на основе тарифов взятых с сайтов банков, АО «БАНК ОРЕНБУРГ»: <http://www.orbank.ru/retail/retail-tariffs.php>, ОИКБ «Русь» (ООО): <http://www.bankrus.ru/personal/tarif>, ПАО «НИКО-БАНК»: <http://www.nico-bank.ru/private/rko>, АКБ «Форштадт» (АО): <https://forshtadt.ru/phys/rates>, ПАО АКБ "Акцент": http://bank-accent.ru/wp-content/uploads/2016/03/orsk_tariff_fl_20160310.pdf.

В последнее время региональные банки ввели плату за услуги ДБО (таблица 2), в то время как в крупных российских банках эта услуга предоставляется бесплатно. Для держателей привилегированных карт (Gold/Black) эти услуги все-таки предоставляются бесплатно. Комиссия за использования ДБО может не взиматься, если клиент является участником зарплатного проекта, пенсионером, студентом или сотрудником бюджетной организации, в каждом банке применяются свои условия. Если рассматривать данный ход для Интернет-банка с использованием технологии разовых паролей, то он кажется весьма сомнительным, так как не принесет существенной прибыли, но все же может прорекламирровать банк среди клиентов, попадающих под условия бесплатного обслуживания.

Таблица 2

**Стоимость дополнительных услуг ДБО
 в региональных банках Оренбургской области (ноябрь 2017 г.), руб.**

Банк	Интернет-банк			SMS Информирование/ Мобильный банк (в месяц)
	Смарт-карта (в год)	Сертификат на дискете (в год)	Технология разовых паролей (в месяц)	
АО «БАНК ОРЕНБУРГ»	375	-	50	44
ОИКБ «Русь» (ООО)	1700/300	300	30	0
ПАО «НИКО-БАНК»	-	-	25	25
АКБ «Форштадт» (АО)	-	-	0	0
ПАО АКБ «Акцент»	-	-	50	49

В таблице 3 представлены данные о стоимости обслуживания банков, головные офисы которых находятся за пределами Оренбургской области. Сравнивая информацию из таблицы 1 и таблицы 3, можно сделать вывод, что выпуск и обслуживание самих карт в региональных банках обходятся дешевле, чем в филиалах инорегиональных банков.

Таблица 3

**Стоимость годового обслуживания банковских карт в крупных
 российских банках на территории Оренбургской области (ноябрь 2017 г.)⁶**

Банк	Стоимость обслуживания банковских карт в год (руб.)					
	Visa		MasterCard		Мир	
	Classic	Gold	Standart	Gold	Classic	Gold
ПАО «Банк ВТБ 24»	750	3000	750	3000	-	-
Банка ГПБ (АО) (Газпромбанк)	600	3500	600	3500	1000	-
ПАО «Сбербанк»	750/450	3000	750/450	3000	750/450	3000
ПАО «Росбанк»	1800	5400	1800	5400	1800	-
АО «Россельхозбанк»	400	2000	400	200	200	-

Несмотря на то, что среди банков, представленных в таблице 3, у ПАО «Росбанк» наиболее дорогой тариф обслуживания банковских карт, комиссия за обслуживание карт типа Classic составляет 150 руб. в месяц и не взимается, если совокупный среднемесячный остаток на счетах превышает 50 000 руб. или объем расходных безналичных операций с использованием банковских карт превышает 10 000 руб. Аналогично комиссия обслуживания карты типа Gold составляет 450 руб. в месяц и не взимается при остатке выше 250 000 руб. или

⁶ Составлено на основе тарифов обслуживания для физических лиц, взятых с сайтов банков, ПАО «Банк ВТБ 24»: <https://www.vtb24.ru/tariffs/>, Банка ГПБ (АО) (Газпромбанк): http://www.gazprombank.ru/upload/iblock/8eb/cards_tarif_classic-gold_01.06.2017.pdf, ПАО «Сбербанк»: https://www.sberbank.ru/ru/person/bank_cards/debetcards, ПАО «Росбанк»: https://www.rosbank.ru/files/tariffs/fiz/new/St.tarify_03.11.2017.pdf, АО «Россельхозбанк»: <https://rshb.ru/branches/orenburg/tariffs/>.

обороте по карте от 30 000 руб. за прошедший месяц⁷. Также стоит отметить, что в таблице 3 представлены только классические типы карт, применяемые в зарплатных проектах, в то время как у рассматриваемых банков существуют и комбрендовые линейки карт, такие как Сбербанк-Аэрофлот, Россельхозбанк-Роснефть, ОКЕИ-Росбанк, Газпромбанк-ФК «Зенит», Газпромбанк-ХК СКА и т. д.

Как правило, в рамках зарплатного проекта карты для работников предприятия выпускаются бесплатно либо по более низкому тарифу, банк же получает процент от фонда оплаты труда или другое вознаграждение по условиям договора. Например, АО «БАНК ОРЕНБУРГ» согласно тарифам получает 0,3 % от фонда оплаты труда (ФОТ)⁸, ПАО АКБ «Акцент» при ФОТ менее 200 000 руб. забирает 1 %, и 0,3 % при ФОТ более 1 млн рублей⁹.

С одной стороны, региональным банкам сложно конкурировать с филиалами крупных кредитных учреждений за клиентов зарплатного проекта, но они могут быть более клиентоориентированными за счет следующих особенностей:

1. региональный банк способен быстрее подстроиться под нужды своих клиентов за счет меньшего бюрократизма по сравнению с филиалами крупных банков. Если клиентам потребуется какая-либо справка или документ, выдача которых ранее не практиковалась, они получают их намного быстрее, чем в банке, в котором требуется большой процесс согласования всех новшеств;
2. региональному банку по силам разработать собственное программное обеспечение для обслуживания зарплатного проекта в отличие от, например, собственного Интернет-банка или автоматизированной банковской системы. За счет значительно меньшей клиентской базы банку проще учесть и удовлетворить потребности всех пользователей;
3. за счет сравнительно меньшей распространенности системы обмена реестрами с региональным банком, меньше вероятность того, что злоумышленники разработают механизм взлома этой системы. Мошенников привлекают более популярные системы, за счет возможности похищения более крупных сумм денег;
4. лучшее знание и понимание потребностей региона, налаженные контакты с региональными и муниципальными организациями [2].

Для того чтобы привлечь новых клиентов и удержать старых, региональные банки могут воспользоваться такими способами, как:

1. вводить программы лояльности (бонусные программы) для держателей карт, оказывать дополнительные услуги (информирование, ДБО, выгодные ставки по вкладам и кредитам, собственный дизайн карт), заключать партнерские соглашения на предоставление скидок на товары и услуги при расчёте с помощью карт банка. Делать банковские карты более удобными и привлекательными для их держателей. Сотрудники организации вправе самостоятельно выбирать банк,

⁷ АО «Россельхозбанк»: Тарифы и услуги филиала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rshb.ru/branches/orenburg/tariffs/>.

⁸ АО «БАНК ОРЕНБУРГ»: Банковские карты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orbank.ru/corporate/cards.php>.

⁹ ПАО АКБ «Акцент»: Тарифы на зачисление денежных средств на счета держателей дебетовых карт работников клиента в рамках зарплатного проекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bank-accent.ru/wp-content/uploads/2016/04/pl-TarZacDenSre.pdf>.

в котором будет начисляться их заработная плата. Ввиду того, что для бухгалтерии организации проще работать с зарплатным проектом в одном банке, руководство организации при выборе банка для зарплатного проекта будет учитывать мнение своих сотрудников;

2. внедрять новые технологии информирования держателей карт, такие как информирование через электронную почту, социальные сети и бесплатные системы связи и обмена мгновенными сообщениями (Telegram, Viber, WhatsApp, Skype), что позволит, как клиенту, так и банку экономить на SMS-оповещениях, а также сделать передаваемые сообщения более информативными;
3. оказывать дополнительные услуги для организации, например, предоставлять индивидуальным предпринимателям услуги ведения бухгалтерии на упрощенной системе налогообложения (УСН) и подачи налоговой декларации¹⁰;
4. совершенствовать систему электронного документооборота в рамках обмена реестров зарплатного проекта, делать её более удобной и надежной для клиентов;
5. организовывать уроки финансовой грамотности для населения, которые продемонстрируют преимущества безналичных операций, сделают их более прозрачными и помогут бороться с мошенничеством, т. е. ослабят основные сдерживающие факторы распространения карт, а заодно сделают рекламу кредитной организации;
6. улучшать программное обеспечение, применяемое для формирования реестров зарплатного проекта, добавлять возможности интеграции с различными системами бухгалтерского учета, которые могут быть у клиентов, а не только с семейством программ 1С: Предприятие.

Зарплатный проект для своего клиента предоставляет мощный потенциал возможностей, значительное упрощение расчетов между нанимателем и работником, сокращение расходов на перевозку и охрану денежных средств [9]. Для работников – это отсутствие комиссии за зачисление денежных средств на счета, возможность осуществлять безналичные расчеты, контролировать свои средства, приобретать товары в интернет-магазинах, оплачивать коммунальные и другие услуги. Для банка зарплатный проект – это огромный плацдарм для дальнейшей продажи розничных банковских услуг.

¹⁰ Тинькофф Бизнес для предпринимателей: Бухгалтерия на УСН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tinkoff.ru/business/accounting>.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арунянц, Г. Г. Региональная банковская система как функциональная подсистема рыночного хозяйства и фактор развития реального сектора экономики региона / Г. Г. Арунянц, А. Г. Мнацаканян, С. Г. Саядян // Социально-экономические явления и процессы. – 2017. – № 3. – С. 8-13.
2. Бисултанова, А. А. Региональные банки в современных условиях экономики России / А. А. Бисултанова // Финансы и кредит. – 2016. – № 24. – С. 17-24.
3. Ермоленко, О. М. Вектор развития рынка банковских карт на современном этапе / О. М. Ермоленко // Научный вестник ЮИМ. – 2016. – № 2. – С. 28-33.
4. Катаева, Т. М. Обзор основных проблем и тенденций развития рынка банковских карт в России на современном этапе / Т. М. Катаева, М. С. Вашкелис // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2014. – № 1. – С. 9-11.
5. Козырь, Н. С. Технологии в сфере дистанционного банковского обслуживания: анализ и перспективы развития / Н. С. Козырь, А. В. Гетманова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016. – № 25. – С. 14-29.
6. Острожкова, П. А. Особенности развития регионального рынка банковских продуктов / П. А. Острожкова // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – № 4. – С. 55-59.
7. Санарова, А. О. Зарплатные проекты, как специфическая форма инвестиций банков / А. О. Санарова, Р. А. Кулян // Проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – №12 (40). – С. 95-99.
8. Сарахман, О. Н. Расчетные операции с помощью дистанционного банковского обслуживания / О. Н. Сарахман, Л. В. Мороз // Экономика и банки. – 2016. – 2. – С. 27-32.
9. Спешилова, Н. В. Роль банковского сектора в финансировании инвестиционных проектов сельскохозяйственных предприятий Оренбургской области / Н. В. Спешилова, А. В. Безменова // Сборник материалов XXII междунар. науч.-практич. конф. «Проблемы современной экономики». Ч.2. – Екатеринбург: Издательство Уральского института фондового рынка, 2014. – С. 185-191.
10. Тарасова, Т. М. Особенности внедрения зарплатных проектов и карточных кредитных продуктов в коммерческих банках / Т. М. Тарасова // Концепт. – 2013. – Спецвыпуск № 04. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-koncept.ru/2013/13535.htm>, свободный.
11. Тершукова, М. Б. Региональные банки как фактор развития реального сектора экономики региона / М. Б. Тершукова, А. Е. Токар // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2014. – № 2. – С. 100-106.

Speshilova Natalia Viktorovna

Orenburg state university, Russia, Orenburg
E-mail: spfenics@yandex.ru

Trofimov Aleksei Yuryevich

Orenburg state agrarian university, Russia, Orenburg
E-mail: tro.fimov@yandex.ru

The analysis and prospects of salary projects implementation in federal and regional commercial banks in Russia

Abstract. Nowadays salary project is one of the most promising commercial bank's activities. In addition to the payment to the bank for the cards issuing and the crediting money to the accounts of employees salary project significantly increases the bank's customer base and becomes a catalyst for sales of other banking services.

The article reflected the main problems faced by the credit institution in implementation of salary projects. The urgency of providing services for salary projects not only for the bank, but also for its clients: individuals and organizations, is substantiated. The authors of the article considered the stages of introduction and maintenance of the salary project, security issues arising in this process, analyzed the dynamics of the bank card market and the development of the network of devices for servicing plastic cards. Special attention is paid to the peculiarities of the work of regional banks in the region under study, their struggle for clients with larger Russian banks. At the end of the article, the authors propose ways to solve the indicated problems in the issues of information security, increasing card accounts balances, the bank's competitiveness encouragement and involving new participants in salary projects.

Keywords: regional bank; bank services; salary project; plastic card; distance bank services; Internet-banking; corporate clients