

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
(направленность (профиль)/специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Учет и анализ расчетов по оплате труда (на примере ПАО «Сбербанк России»)»

Студент

Е.Ю. Липатова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.Ф. Бердникова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

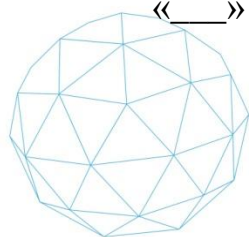
Руководитель департамента канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«__» _____ 2019 г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Липатова Екатерина Юрьевна

Тема бакалаврской работы: «Учет и анализ расчетов по оплате труда (на примере ПАО «Сбербанк России»)».

Научный руководитель: к.э.н., доцент Бердникова Лейла Фархадовна.

Цель исследования – изучение теории и методики учета и анализа расчетов по оплате труда для разработки рекомендаций по их совершенствованию.

Предмет исследования – методика учета и анализа расчетов по оплате труда в кредитной организации.

Объектом исследования – ПАО «Сбербанк России».

Краткие выводы по бакалаврской работе: в первой главе исследованы теоретические основы учета и анализа расчетов по оплате труда в кредитной организации. Во второй главе раскрыт бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России». В третьей главе проведен анализ расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» и разработать рекомендации по их совершенствованию.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 57 источника и 3 приложений. Общий объем работы, без приложений, 70 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 10, рисунков – 11.

Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические основы учета и анализа расчетов по оплате труда в кредитной организации	6
1.1. Понятие, виды, формы и системы оплаты труда.....	6
1.2. Виды удержаний из заработной платы.....	10
1.3. Нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда и их документальное оформление	15
2. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» .	27
2.1. Техничко-экономическая характеристика деятельности ПАО «Сбербанк России».....	27
2.2. Документальное оформление операций по оплате труда.....	31
2.3. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»	35
3. Анализ расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» и разработка рекомендаций по их совершенствованию	47
3.1. Анализ расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»	47
3.2. Разработка рекомендаций по совершенствованию расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»	58
Заключение	63
Список используемой литературы	66
Приложения	71

Введение

Как и любое другое предприятие, банк является самостоятельным хозяйствующим субъектом, который обладает правами юридического лица, производит и реализует продукт, оказывает услуги непосредственно при помощи сотрудников, которым выплачивается за их труд вознаграждение-заработная плата.

Одной из главных направлений бухгалтерии в каждой организации является учет заработной платы работников. Процесс начисления заработной платы представляет собой одну из самых ответственных, трудоемких и требующих особого внимания процедур в рамках бухгалтерского учета.

В кредитной организации процесс оплаты труда работников основывается на тех же унифицированных документах, что и в остальных организациях. Основанием для начисления заработной платы и других сопутствующих выплат работников выступает штатное расписание, табель учета рабочего времени, положения о премировании работников и т.д. Сотрудникам кредитных организаций полагаются все надбавки и доплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

Заработная плата – основной источник доходов рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой, ведь экономическая эффективность, прибыльная работа предприятия зависит от того как работодатель мотивирует своих сотрудников, что подтверждает актуальность темы исследования.

Основной целью бакалаврской работы является исследование теории и методики учета и анализа расчетов по оплате труда для разработки рекомендаций по их совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- изучить теоретические основы учета и анализа расчетов по оплате труда в кредитной организации;

- раскрыть бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России».

- провести анализ расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» и разработать рекомендации по их совершенствованию

Предметом исследования являются методика учета и анализа расчетов по оплате труда в кредитной организации.

Объектом исследования является ПАО «Сбербанк России».

Теоретической и методологической основой бакалаврской работы послужили многие положения, изложенные в трудах российских ученых экономистов, таких как: Н.В. Белова, Э.М. Абеева, В.Б. Бычин, Н.А. Волгин, Ю. Кокин, А.А. Кузьмин и др.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении и сравнении теоретического материала по теме исследования.

Практическая значимость состоит в возможности использования основных выводов и рекомендаций в практической деятельности ПАО «Сбербанк России».

Информационной базой бакалаврской работы явились: нормативные документы; труды ведущих ученых в области бухгалтерского учета в кредитных организациях, экономического анализа; финансового анализа; периодические издания, материалы сети Интернет, бухгалтерская отчетность ПАО «Сбербанк России»

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка используемой литературы, приложений.

1. Теоретические основы учета и анализа расчетов по оплате труда в кредитной организации

1.1. Понятие, виды, формы и системы оплаты труда

Согласно Трудовому кодексу РФ под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Наиболее известные точки зрения экономистов относительно трактовки заработной платы как экономической категории приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Определения понятия «заработная плата» [23]

Автор	Определение заработной платы
1	2
Егоршин А.П.	«Заработная плата является частью ВВП, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из качества и количества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров»
Назаров В.	«Заработная плата является определяющим и весьма важным фактором в структуре доходов, наиважнейшим и определяющим уровень жизни населения и существенным в объеме его совокупных доходов»
Остапенко Ю.М.	«Заработная плата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением»
Егорова Е.А., Кучмаева, О.В.	«Заработная плата – это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника и членов его семьи»
Воронина Э.М.	«Заработная плата является вознаграждением, выплачиваемым работнику за труд, выполненный им»

В заработную плату входят все виды заработков, начисленных в денежной и натуральной формах, как за отработанное время (оклад, тарифные ставки, доплаты), так и за непроработанное время (ежегодные отпуска,

больничные листы по временной нетрудоспособности, командировки), а также единовременные выплаты (премии, материальная помощь).

В России функционал заработной платы не всегда выполняется полностью, что связано с влиянием различных внешних и внутренних факторов [14].

Выбор наиболее оптимальных механизмов оплаты труда имеет важное социально-экономическое значение для каждого хозяйствующего субъекта Российской Федерации, поскольку заработная плата, является основной частью дохода наемного персонала организации, а, следовательно, и фактором материальной заинтересованности в труде [22].

Во многих отраслях народного хозяйства обычно применяются две формы оплаты труда в зависимости от категории работников, а также выполняемых ими функций: повременная, при которой величина заработной платы пропорциональна фактически отработанному времени; сдельная, зависящая от количества изготовленной работником продукции (выполненных работ, оказаны услуг).

Наибольшее распространение получила смешанная форма, включающая в себя элементы двух выше представленных, соотношение которых индивидуализируется по подходам к оплате труда.

Различают следующие виды заработной платы: основная, дополнительная.

Основная – это заработная плата, которую начисляют работникам за фактически отработанное время, за количество и качество выполненных работ или промышленной продукции по установленным расценкам или окладам.

Дополнительная – это заработная плата, которая начисляется работникам за неотработанное время в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основная и дополнительная заработная плата образуют фонд заработной платы. В состав фонда заработной платы включаются все виды заработной платы, различные премии, надбавки, доплаты и отдельные социальные льготы,

начисленные в денежной или натуральной форме, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законом за неотработанное время

В Российской Федерации применяются несколько видов систем оплаты труда - тарифная, бестарифная и смешанная. В настоящее время в России самой распространенной системой оплаты труда является тарифная система.

Повременная оплата труда подразумевает под собой расчет заработной платы исходя из квалификации работника и количества, отработанного им времени. При использовании простой повременной формы оплаты труда заработная плата работников зависит от количества отработанного времени.

Расчет осуществляется на основании оклада (тарифной ставки) и фактически отработанного времени. Сумма заработной платы можно определить как произведение тарифной ставки (должностного оклада) на величину фактически отработанного времени. Если месяц был отработан сотрудником не полностью, то заработная плата будет начисляться сотруднику только за отработанное время по факту. Если в организации применяется почасовая или поденная системы оплаты труда, то заработная плата сотрудника определяется исходя из часовой (дневной) ставки помноженной на число фактически отработанных часов или дней.

При повременно-премиальной форме оплаты труда к заработной плате за отработанное время выплачивается премия по итогам работы. Размер выплаты премии в организации устанавливается в соответствии с положением о премировании и коллективным договором.

$$Z_{\text{повр.пр}} = \text{ЧТС} * T_{\text{факт}} * (1 + K_{\text{пр}}/100) \quad (1)$$

При применении сдельной формы оплаты труда размер заработной платы зависит от объема выполненной работы. То есть размер заработной платы работника зависит от количества произведенной им продукции (выполненных работ). Использование данной формы оплаты труда стимулирует работников к повышению производительности выполняемых работ. [40]

Сдельная оплата труда имеет следующие формы: прямая сдельная оплата труда, сдельно-премиальная оплата труда, сдельно-прогрессивная оплата труда, косвенно-сдельная оплата труда, аккордная оплата труда.

При применении прямой сдельной формы оплаты труда, сумма заработка работников зависит от количества изготовленных единиц продукции и выполненных операций. Расчет заработной платы выполняется путем умножения изготовленных единиц продукции (выполненных работ) на установленные сдельные расценки.

$$З = P * V \quad (2)$$

Сдельно-премиальная оплата труда рассчитывается исходя из выработки и сдельных расценок и премии, рассчитываемой в процентном соотношении от суммы сдельного заработка. Порядок расчета премии и перечень условий, от которых она зависит (например, уменьшение процента брака, сокращение сроков выполнения работ) устанавливается в положении о премировании организации.

$$З_{Пр.сд} = \sum_{i=1}^n P_{сдi} * N_i \quad (3)$$

При использовании сдельно-прогрессивной формы оплаты труда, заработная плата сотрудников рассчитывается следующим образом:

- за изготовление продукции, выполнение операций в пределах норм зарплата рассчитывается по твердым расценкам.
- за изготовление продукции, выполнение операций сверх установленных норм зарплата рассчитывается по повышенным расценкам.

$$З_{сд.прогр} = З_с + З_1 + З_2 + \dots + З_n \quad (4)$$

При этом расценки на продукцию, работы сверх норм могут повышаться в зависимости от объемов перевыполнения в соответствии с утвержденной в организации таблицей расценок.

При расчетах заработной платы сотрудникам вспомогательных производств и обслуживающих хозяйств, применяется косвенно-сдельная форма оплаты труда. Заработная плата зависит от выработки основного рабочего персонала, и оплачивается по косвенно-сдельным расценкам за количество продукции (выполненных работ), произведенных организацией. Так же заработок обслуживающих рабочих может устанавливаться в процентах от заработной платы основных рабочих.

Применение аккордной системы предусматривает установление комплексной сдельной расценки за определенный объем продукции или выполненных работ высокого качества.

Расценка в этом случае не разбивается на операции, детали, узлы, виды работ. Аккордная оплата требует учета только конечной продукции. Чаще всего данная система оплаты труда применяется в строительстве (особенно в жилищном), для организации труда по бригадному подряду. Аккордная оплата труда в зависимости от производственного процесса на предприятии может быть индивидуально-сдельной и коллективно-сдельной. Итак, на основе проделанного исследования можно сделать выводы о том, что учет труда на предприятии должен быть организован таким образом, чтобы в полной мере содействовать повышению производительности труда, эффективному использованию рабочего времени. От организации оплаты труда в компании во многом зависит качество, правдивость, своевременность, справедливость и полнота расчетов с работниками по оплате труда, а это в свою очередь оптимизирует результаты деятельности предприятия в целом, ведь оплата труда - это интерес не только работников, но и заинтересованность руководителей в ее рациональной организации.

1.2. Виды удержаний из заработной платы

Заработная плата работникам является инструментом социальной защиты и компенсации, которая предоставлена государством через субъектов

хозяйствования государственного сектора в обмен на услуги, предоставляемые работниками. Главное требование, которое предъявляет Трудовой Кодекс Российской Федерации к уровню оплаты труда при условии отработки работником полной месячной нормы труда - он не должен быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда устанавливает Федеральный закон от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

С 1 января 2016 года минимальный размер оплаты труда составляет 6204 руб. [5], с 1 июля 2016 года минимальный размер оплаты труда равен 7500 руб., с 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда равен 9489 руб. (таблица 2).

Таблица 2 - Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в России с 2006 по 2018гг.

Размер минимальной месячной оплаты труда руб.	Дата введения	Документ, по которому установлен МРОТ
1	2	3
1100	01.05.2006	Федеральный закон от 29.12.2004г. №198-ФЗ
2300	01.09.2007	Федеральный закон от 20.04.2007г. №54-ФЗ
4330	01.01.2009	Федеральный закон от 24.06.2008г. №91-ФЗ
4611	01.06.2011	Федеральный закон от 01.06.2011г. №106-ФЗ
5205	01.01.2013	Федеральный закон от 3.12.2012г. № 232-ФЗ
5554	01.01.2014	Федеральный закон от 2.12.2013г. № 336-ФЗ
5965	01.01.2015	Федеральный закон от 01.12.2014г. № 408-ФЗ
6204	01.01.2016	Федеральный закон от 14.12.2015г. № 376-ФЗ
7500	01.07.2016	Федеральный закон от 02.06.2016г. № 164-ФЗ
7800	01.07.2017	Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ
9489	01.01.2018	Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ

Анализируя данные, представленные в таблице 2 можно сделать вывод о том, что в России в течение последних десяти лет наблюдается увеличение минимального размера оплаты труда, в целом, с 2006 года ее размер увеличился более чем в шесть раз.

Статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен порядок удержаний из заработной платы. Согласно законодательству работодатель вправе производить из заработной платы сотрудников только те удержания, которые предусмотрены Трудовым кодексом.

Классификация всех видов удержаний можно представить следующим образом (рисунок 1).

Существует три основных вида удержаний: обязательное, добровольное и принудительное.

Удержания производятся, если существует задолженность работника перед работодателем. К таким задолженностям относятся:

1. Возмещение аванса, который был выдан работнику в счет заработной платы и не был отработан;
2. Погашение аванса, который был выдан работнику в связи со служебной командировкой или в других случаях, но не был израсходован и возвращен;
3. Возврат сумм, которые были выплачены работнику ошибочно;
4. Возврат отпускных выплат при увольнении работника, если работником не был отработан полностью календарный год, за который они предоставлялись.

Согласно статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации с каждой заработной платы нельзя удержать более 20% за исключением отдельных случаев, в которых общий размер всех удержаний составляет 50%. К таким случаям относится удержание из заработной платы по нескольким исполнительным листам.

Данные ограничения не распространяются при удержаниях из заработной платы, если работник исполняет исправительные работы, платит алименты на

несовершеннолетних детей и так далее. В этом случае предельный размер удержаний из заработной платы повышается до 70%.



Рисунок 1 – Виды удержаний из заработной платы

Согласно трудовому кодексу Российской Федерации (ТК РФ), расчёт отпускных выплат производится в сумме средней заработной платы за последний год работы.

Для этого следует просуммировать всю заработную плату работника, полученную за год, разделить на 12 месяцев, а затем разделить и на 29,3 (среднее число рабочих дней в месяце – коэффициент изменился с 02.04.14г. согласно ФЗ № 55).

И получим среднедневной заработок работника. В расчёт средней заработной платы не берут единоразовые выплаты работнику, например, помощь, различные единоразовые и нерегулярные денежные поощрения и так далее. То есть все те выплаты, которые носят вознаградительный или компенсационный характер.

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ отличаются тем, что они предоставляются работнику потому что у него:

- есть ребенок, которого он содержит – условно детский вычет по НДФЛ;
- есть определенный «статус», награда или инвалидность – не детские вычеты.

Налоговый вычет по НДФЛ применяется относительно всех родителей, имеющих несовершеннолетних детей. При этом размер вычета на первого и второго ребенка установлен в размере 1400 рублей, на каждого последующего ребенка (третьего, четвертого и т.д.) – 3000 рублей.

Один из родителей вправе отказаться от вычета на ребенка в пользу другого родителя. Такое право есть также у приемных родителей.

При отказе второй родитель получает двойной вычет, но только если выполнены определенные условия.

Если детей воспитывает только один родитель, то размер вычета по НДФЛ увеличивается в два раза. Для того чтобы воспользоваться данной налоговой льготой, семья не обязана официально иметь статус «многодетной». Получить вычет возможно путем обращения в бухгалтерию предприятия, на котором работают мать и отец, предоставив ксерокопии свидетельств о рождении детей и написав соответствующее заявление.

Одним из видов принудительных удержаний является удержание алиментов по исполнительному листу.

Если в исполнительном документе не указана фиксированная сумма алиментов или их размер, определяемый кратно величине прожиточного минимума, то рассчитываются они так:

- на одного ребенка – 1/4 дохода;
- на двух детей — 1/3 дохода;
- на трех и более детей – 1/2 дохода.[4]

Общий объем «алиментных» удержаний не может составлять более 70% суммы дохода работника за вычетом НДФЛ.

1.3. Нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда и их документальное оформление

Чтобы максимально оптимизировать работу бухгалтерии и снизить уровень рисков нарушения законодательства при расчетах с работниками, кредитная организация может разработать единую систему в отношении заработной платы, в том числе закрепив ее положения в учетной политике, локальных нормативных актах.

Система (совокупность) внутренних документов по оплате труда может охватывать такие принципиальные вопросы, как:

- установление размера заработной платы за конкретную работу;
- ознакомление работника с условиями оплаты труда;
- подтверждение факта оплаты труда;
- порядок оформления документов при увольнении работника;
- хранение документов по оплате труда [15, с. 39].

Учетная политика организации, локальные нормативные акты являются элементом законодательной базы для организации, если при их разработке учитывались вышеприведенные правила. При проведении проверок такие документы будут служить законодательной базой наравне с актами федерального, регионального и местного уровней и иметь силу оправдательных и законных оснований деятельности организации.

При создании политики в области оплаты труда необходимо ознакомиться со всеми нормативными документами федерального, регионального и местного уровней, чтобы сделать выбор при наличии такой возможности (необходимости), воспользоваться рекомендациями, самостоятельно разработать формы, индивидуальные для кредитной организации, с учетом специфики ее деятельности (организационной структуры, требований материнской компании-акционера и пр.).

Бухгалтерия относится к исполнительным органам, поэтому ни при каких обстоятельствах не может совершать действия, не санкционированные

руководством.

В качестве распорядительного документа могут выступать следующие внутренние документы: распоряжение руководства, приказ, служебная записка, заявление, условие договора с работником, внутренний нормативный акт организации, любой другой документ, подписанный к исполнению руководителем организации.

Бухгалтер-расчетчик при совершении операции должен приложить такой документ к своим расчетам или бухгалтерской проводке либо сделать ссылку на внутренний нормативный документ, содержащий распорядительную информацию, что будет способствовать своевременному пересмотру или актуализации содержания внутренних нормативных документов [24, с. 58].

Такой подход обеспечивает высокий уровень внутреннего контроля, снижает риск несанкционированных действий в кредитной организации, упорядочивает и оптимизирует работу бухгалтерии. При внешних проверках наличие самого распорядительного документа или ссылки на него упрощает поиск доказательной базы по банковской операции и определенным образом страхует деятельность непосредственного исполнителя операции.

Поэтому если в кредитной организации есть операции, совершаемые без письменного распоряжения, нужно разработать специальные формы и закрепить их в учетной политике.

Условие оплаты труда в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ является обязательным условием трудового договора. В состав оплаты труда включаются как оклад, так и премии, доплаты и надбавки, компенсации, если они установлены в организации или являются обязательными с точки зрения трудового законодательства.

Размер оклада указывается в трудовом договоре в конкретной сумме без отсылок на другие документы, штатное расписание, приказ и т.д. (Письма Роструда от 19.03.2012 № 395-6-1, от 22.03.2012 № 428-6-1). Премии, надбавки и доплаты могут устанавливаться в трудовом договоре со ссылкой на локальные нормативные акты кредитной организации или трудовое

законодательство. Тогда работник должен быть ознакомлен под роспись с этими внутренними нормативными документами.

Если штатное расписание содержит так называемую «вилку» окладов для одной должности, то работодателю придется обосновать отсутствие нарушения ст. 22 ТК РФ при проверке инспекции по труду. Работодатель в соответствии с этой статьей должен обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Поэтому при проверках будет проблематично доказать трудовой инспекции, что разные оклады для одной должности связаны с выполнением отличающихся функций. Эти функции отражаются либо в должностной инструкции работника, либо в случае отсутствия должностной инструкции — в трудовом договоре. При наличии должностной инструкции ее придется составлять на конкретного работника, а не на должность в штатном расписании. Поэтому в штатном расписании лучше под каждую должность установить конкретный оклад и составить должностную инструкцию.

При установлении работнику испытательного срока следует учитывать требования ст. 70 ТК РФ о распространении положений трудового законодательства на работника в период испытания. Поэтому действие ст. 22 ТК РФ не предусматривает снижение заработной платы работнику на основании прохождения испытательного срока, а также на работника будет распространяться действие локальных нормативных актов организации, соглашений, коллективного договора. Работнику, находящемуся на испытательном сроке, нужно будет начислить и премию, если показатели и условия премирования им выполнены, так как дискриминация при определении условий труда запрещена ст. 132 ТК РФ. Такое нарушение, равно как и отсутствие конкретной суммы оклада в договоре, влечет за собой предупреждение или наложение штрафа на руководителя в размере от 1000 до 5000 руб. и на организацию за каждый трудовой договор в размере от 30 000 до 50 000 руб. в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ [14, с. 72].

Пакет документов, необходимый для установления работнику заработной платы, будет выглядеть следующим образом:

— трудовой договор (коллективный договор) с указанием размера заработной платы;

— приказ о приеме на работу;

— должностная инструкция, положение об оплате труда, положение о премировании, правила внутреннего трудового распорядка.

С этими документами нужно ознакомить работника под роспись.

Документы, необходимые для приема на работу, обозначены в ст. 65 ТК РФ. Работодатель не имеет права требовать от поступающего на работу документы помимо указанных в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ.

Связанные с начислением заработной платы иные документы, такие как справка о доходах по форме 2-НДФЛ с предыдущих мест работы, справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года для начисления пособий по временной нетрудоспособности, свидетельства о рождении детей и другие документы, влияющие на размер заработной платы, могут не предоставляться работодателю. Действия с этими документами носят заявительный характер, расчеты по заработной плате осуществляются в зависимости от наличия или отсутствия этих документов.

Статья 133 ТК РФ обеспечивает право работника на получение минимальной заработной платы при условии выполнения им в полном объеме трудовых обязанностей и норм рабочего времени. При этом сумма заработной платы, включая премии, надбавки, доплаты и компенсации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в конкретном субъекте РФ региональным соглашением о минимальной зарплате. Субъекты РФ устанавливают МРОТ не ниже величины, установленной федеральным законом. С 1 января 2018 г. сумма МРОТ, применяемая для регулирования оплаты труда и начисления пособий, установленная Правительством РФ, составляет 9489 руб., но начиная с 11 мая 2018 г. размер МРОТ увеличится до величины прожиточного минимума и составит 11 163 руб. в месяц. Проект Федерального закона № 374313-7 был одобрен Советом

Федерации 28 февраля 2018 г.

Однако ст. 133 ТК РФ установлено, что размер минимальной оплаты труда работника не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Величина прожиточного минимума ежеквартально рассчитывается органом исполнительной власти каждого субъекта РФ по прошествии квартала с учетом инфляции. Поэтому работодатель может задним числом обнаружить, что выплаты работнику, включая оклад, премии, надбавки, компенсации и т.д., ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (величина прожиточного минимума в субъекте РФ рассчитывается ежеквартально в четырех показателях: на душу населения, для трудоспособного населения, для пенсионеров, для детей) [27, с. 85].

Размер минимальной заработной платы регулируют также и отраслевые соглашения, размещенные на официальном сайте Минтруда России. Организация считается автоматически присоединившейся к такому соглашению, если в течение 30 дней с даты официального опубликования отраслевого соглашения не направила в уполномоченный орган письменный мотивированный отказ от присоединения, согласованный с профсоюзной организацией.

Таким образом, устанавливая размер заработной платы работнику, необходимо выяснить величину МРОТ, установленную в субъекте РФ, величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленную в субъекте РФ, величину минимальной заработной платы, установленную отраслевым соглашением, если организация не предоставила отказ от отраслевого соглашения, и выбрать большую из этих величин. Ниже этой величины платить работнику нельзя. Тогда претензий со стороны налоговых органов к вашей организации не будет. В случае выплат ниже МРОТ штрафов по ст. 122 НК РФ тоже не будет, но информацию о нарушениях норм труда налоговая инспекция может направить в трудовую инспекцию для проведения проверки (Письмо ФНС России от 19.03.2009 № 3-6-04/66).

Необходимо постоянно, не реже одного раза в месяц, оценивать

изменения величины оплаты труда и обязательно доплачивать работнику до необходимого уровня заработной платы.

Это будет исполнением нормы трудового законодательства и в части индексации заработной платы в соответствии со ст. 134 ТК РФ. Отсутствие индексации заработной платы может рассматриваться трудовой инспекцией как нарушение, подлежащее административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Доплату можно сделать, повысив оклад работника или установив в положении об оплате труда или другом локальном нормативном акте компенсационную выплату. Если изменения МРОТ или величины прожиточного минимума не были учтены своевременно, то работнику необходимо произвести доначисление сумм заработной платы и начислить проценты за задержку заработной платы в размере 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день просрочки.

За нарушение требований к срокам выплаты и размеру заработной платы устанавливается и административная, и уголовная ответственность. Административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ для руководителя организации составляет от 10 000 до 20 000 руб., для организации — от 30 000 до 50 000 руб. за выявленный факт нарушения. За выплату зарплаты в размере ниже МРОТ в течение более двух месяцев руководителя могут привлечь и к уголовной ответственности в виде штрафа от 100 000 до 500 000 руб., вплоть до лишения свободы сроком до 3 лет.

Бухгалтеры-расчетчики знают, что расчет заработной платы — это комплекс работ и документов, которые нужно своевременно произвести и предоставить в контролирующие органы [21, с. 47].

Во избежание ошибок и штрафов можно составить зарплатный календарь организации, охватывающий все стадии расчета заработной платы.

Прохождение входящих документов через каждый из этих участков необходимо детально расшифровать в политике по заработной плате с указанием:

- наименования документа или работы;
- источника информации или документа;
- даты приема документа или начала работы;
- контрольной даты обработки документа или исполнения работы;
- кому или куда предоставляется результат работы;
- даты предоставления результата (отчета);
- вида предоставления результата (отчета): бумажный, электронный;
- ответственного исполнителя.

Обязательным условием для оптимизации работы является поступление распоряжений в бухгалтерию в письменном виде с резолюцией уполномоченного лица. При составлении такого календаря бухгалтер не только проведет ревизию форм внутренних документов в банке и включит их при необходимости в учетную политику, но и разберется с вопросом налогообложения операций, включения их в те или иные формы налоговой, статистической или управленческой отчетности.

Можно задаться вопросом оптимизации и самих форм документов, так как Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее — Закон № 402-ФЗ) позволяет организациям самостоятельно разрабатывать как первичные учетные документы, так и регистры бухгалтерского учета, кроме тех документов, которые прямо регламентируются законодательством. Можно отказаться от ведения форм, предложенных Госкомстатом, и создать свои, более компактные и информативные, включив их в учетную политику организации. Главное условие — чтобы самостоятельно разработанные формы содержали все реквизиты, перечисленные в Законе № 402-ФЗ.

Для учета заработной платы возможно соединить, например, информацию об отработанном времени, премиях, начисленных налогах, расчетный лист, заявление об отпуске с проставлением на этом объединенном документе подписи сотрудника. Готовые программные комплексы обычно содержат формы первичных учетных документов, утвержденных

Госкомстатом, что создает необоснованно громоздкий документооборот в кредитной организации, повышает трудоемкость их заполнения, расход бумаги и износ оборудования. Выход — в разработке индивидуальных для организации форм учета и хранения документов в электронном виде, что тоже требует доработки стандартного программного обеспечения, применяемого для бухгалтерского учета в кредитной организации. Создание календаря заработной платы позволит снизить риск несвоевременного представления отчетности и перечисления налогов и страховых взносов, начисляемых на фонд оплаты труда и иные выплаты работникам. Поэтому в помощь бухгалтеру-расчетчику будет таблица, в которой на каждый вид выплат, существующий в организации, будут прописаны те виды налогов и взносов, которые соответствуют законодательству, со ссылкой на нормативный документ. При изменениях в нормативном документе будет легко внести изменения в таблицу налогов и взносов [20, с. 63].

При появлении в организации новых видов выплат соответствующая выплата вносится в таблицу налогов и сборов и прорабатывается вопрос обложения налогами и страховыми взносами с учетом ограничений законодательства. Благодаря такой таблице исполнитель (или новый работник) будет проинформирован о политике кредитной организации по заработной плате и не совершит ошибок в учете и отчетности.

В части исполнения обязанности по оплате страховых взносов при наличии обособленных подразделений головная организация должна сообщить ФНС России о подразделениях, которым после 1 января 2017 г. впервые предоставлено право производить выплаты физическим лицам, уплачивать страховые взносы и сдавать отчетность либо которые лишены таких полномочий (Письмо ФНС России от 14.09.2016 № БС-4-11/17201). При этом ФНС России уточняет, что головная организация может наделить обособленное подразделение полномочиями начислять выплаты и вознаграждения только работникам этого обособленного подразделения. Обособленное подразделение не может начислять выплаты и вознаграждения работникам других

обособленных подразделений или работникам головной организации (Письмо ФНС России от 22.01.2018 № ГД-4-11/962).

Информация о возможных штрафах со стороны ФНС России, ПФР, ФСС также может размещаться в зарплатном календаре. При этом можно указать меры административной и уголовной ответственности должностных лиц организации и меры налоговой и административной ответственности самой организации. Ознакомление исполнителей под роспись с данной информацией повышает уровень ответственности и дисциплины работника.

В 2016 г. произошли кардинальные изменения в порядке выплаты заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ, которые были подкреплены ужесточением в КоАП РФ административной ответственности должностных лиц организации и самой организации за нарушение норм труда.

Статья 136 ТК РФ была дополнена следующим положением: заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. На практике это означает, что за первую половину месяца работодатель должен рассчитаться с работником с 16-го по 30-е (31-е) число месяца, а за вторую половину месяца — с 1-го по 15-е число месяца, следующего за месяцем начисления (Письмо Минтруда России от 21.09.2016 № 14-1/В-911). Это положение касается основной заработной платы, начисляемой за отработанное в конкретном периоде рабочее время, выполнение нормы труда (должностных обязанностей), и не применяется к премиям [10, с. 57].

Сроки осуществления стимулирующих выплат, в том числе премий, начисляемых за месяц, квартал, год или другой период, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. В эти сроки должны быть осуществлены выплаты, чтобы организация не нарушила требования ст. 136 ТК РФ.

Практика показала, что можно совершить ошибку в отношении работников, вновь поступивших на работу, в первый месяц их работы, так как период от даты поступления на работу до первой выплаты заработной платы у

них может составить больше чем полмесяца, то есть больше 15 (16) календарных дней. Законодатель пока не уточнил эту норму, поэтому нужно предусмотреть для вновь принятых работников дополнительные даты выплаты заработной платы либо в целом по организации выплачивать заработную плату за первую половину месяца не позднее 16-го числа этого месяца, а за вторую половину месяца — не позднее 1-го числа месяца, следующего за месяцем начисления.

Статьей 136 ТК РФ предусмотрено извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы за период;
- о размерах иных сумм: денежной компенсации за нарушение срока выплаты зарплаты, отпускных, выплат при увольнении, оплаты больничного листа и других выплат;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма этого документа — расчетного листа — законодательно не установлена, но должна согласовываться с учетом мнения представительского органа работников. Предоставлять расчетные листы организация обязана только в письменной форме в соответствии со ст. 36 ТК РФ. Это могут быть бумажные носители, сообщения в электронном виде, индивидуальный доступ к информации с соблюдением требований о защите персональных данных работника. Иной порядок предоставления расчетного листа, закрепленный во внутренних нормативных документах организации, в том числе предоставление «по требованию работника», будет ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством в соответствии со ст. 8 ТК РФ.

Если в организации нет представительского органа работников, то форма расчетного листа закрепляется в учетной политике организации или другом локальном нормативном акте (Письмо Роструда от 18.03.2010 № 739-6-1).

Работодатель на случай проверки должен подтвердить предоставление

работнику информации, содержащейся в расчетном листе, путем получения расписки или подтверждения отправки электронного сообщения. Это можно сделать или в специальных журналах учета выдачи расчетных листов, или на первом экземпляре расчетного листа, остающегося у работодателя, или в документе, разработанном организацией для учета заработной платы, налогов и взносов работника и содержащем вышеуказанную информацию, или в специальной графе расчетно-платежной ведомости, а для электронных сообщений предоставить подтверждение, сформированное программным путем [17, с. 28].

В любом случае у работодателя должно остаться письменное подтверждение получения расчетного листа работником на случай проверки, так как отсутствие или невыдача расчетного листа работнику подразумевает административный штраф, налагаемый и на руководителя, и на организацию по ст. 5.27 КоАП РФ.

Сравнительно недавним изменением ст. 136 ТК РФ (с 2014 г.) является наделение работника правом заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, письменно известив работодателя не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы о реквизитах платежа.

Эта норма закона создает неудобства бухгалтерам-расчетчикам, так как зачастую банки, работающие в рамках зарплатных проектов, отказываются направлять платежи работника на счета в другие кредитные организации и принуждают работодателя перечислять эти суммы отдельными от зарплатного проекта платежными поручениями (что влечет за собой дополнительные расходы банка-работодателя). Тем не менее, отказать работнику в этой ситуации работодатель не может. Пока административной ответственности за данное нарушение законодательством не предусмотрено, но проект федерального закона рассматривает введение штрафов, аналогичных «зарплатным» нарушениям.

В целом, разрабатывая методологию начисления заработной платы и

связанных с этой работой процедур, необходимо учитывать не только нормы действующего законодательства, внутренние нормативные документы кредитной организации, но и меру ответственности, которую понесет как должностное лицо, так и организация в целом в случае выявления нарушений. Расчеты по заработной плате затрагивают интересы работника, в связи с чем он может обратиться в инспекцию по труду с жалобой. Политика в области оплаты труда, разработанная кредитной организацией, в разы снизит налоговые, административные и уголовные риски несоблюдения законодательства, связанного с начислением заработной платы.

2. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»

2.1. Техничко-экономическая характеристика деятельности ПАО «Сбербанк России»

Публичное акционерное общество «Сбербанк России» (далее ПАО «Сбербанк») – кредитная организация, зарегистрированная на территории Российской Федерации Банком России от 20.06.1991 г. в качестве универсального коммерческого банка. ПАО «Сбербанк» является одним из крупнейших участников рынка банковских услуг.

Банк входит в банковскую систему Российской Федерации и в своей деятельности руководствуется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе нормативными актами Банка России, а также Уставом. Банк осуществляет деятельность на основании следующих лицензий:

- Генеральная лицензия на реализацию операций банка от 11.08.2015 года № 1481;

- Лицензия на проведение операций на привлечение размещение драгоценных металлов и во вклады от 11.08.2015 года;

- Лицензии на проведение операций на рынке ценных бумаг. Главными сферами функционирования ПАО «Сбербанк» являются:

1. проведение операций с юридическими лицами: ведение текущих и расчетных счетов, регистрация депозитов, выдача гарантий, предоставление финансирования, инкассация, обслуживание экспортно-импортных операций, денежные переводы, конверсионные услуги и др.

2. проведение операций с розничными клиентами: принятие ресурсов во вклады и ценные бумаги, ипотечное и потребительское кредитование, операции с драгоценными металлами, обслуживание банковских карт, платежи, операции с иностранной валютой, хранение, переводы ценностей и др.

3. проведение операций на финансовых рынках: с иностранной валютой, производными финансовыми инструментами, ценными бумагами; привлечение и размещение ресурсов на рынках капитала и межбанковском рынке и др.

Организационная структура отделения ПАО Сбербанк России представлена на рис. 2.



Рисунок 2 – Организационная структура ПАО Сбербанк России

Бухгалтерию банка возглавляет главный бухгалтер. Главный бухгалтер

отвечает за организацию бухгалтерского учета банка, формирование учетной политики для целей бухгалтерского и налогового учета, контроль работы сотрудников бухгалтерии.

Требования главного бухгалтера в части порядка оформления операций и представления в бухгалтерию необходимых документов и сведений являются обязательными для всех участников, служб предприятия. В случае невыполнения требований главного бухгалтера, главный бухгалтер представляет председателю правления докладную, в которой указывает характер нарушения и виновное лицо.

В подчинении заместителя председателя правления находятся отделы, основной функцией которых является предоставление банковских услуг.

В структуре банка действует 12 территориальных банков, рассредоточенных на территории РФ, включающих 92 филиала. Общая численность подразделений банка составляет 14 330 ед. (на 14.05.2018 г.). Обслуживание клиентов ПАО «Сбербанк» осуществляется через офисы, дистанционно посредством горячей линии, работающей круглосуточно, так же действуют сервисы «Сбербанк»-онлайн.

На долю ПАО «Сбербанк» по общему объему активов приходится 28,7% совокупных банковских активов (по состоянию на 1 января 2018 года). Банк является основным кредитором российской экономики и занимает крупнейшую долю на рынке вкладов. На его долю приходится 46% вкладов населения, 38,7% кредитов физическим лицам и 32,2% кредитов юридическим лицам.

Анализ основных показателей деятельности ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. проведен в таблице 3.

Источником информации явилась отчетность ПАО «Сбербанк России» за 2017-2018 гг.

Из расчетов видно, что прибыль до налогообложения в 2018 г. по сравнению с 2016 г. увеличилась на 54,69%. Чистая прибыль в данные периоды выросла на 56,97%.

Источник информации –бухгалтерская отчетность ПАО «Сбербанк

России» за 2017-2018 ПАО «Сбербанк России» за 2017-2018 гг. (Приложения А, Б, В, Г).

Таблица 3 - Анализ основных показателей деятельности ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг.

Показатель	2016	2017	2018	Темп роста 2017/2016 %	Темп роста 2018/2017 %	Темп роста 2018/2016, %
1	2	3	4		5	6
Прибыль до налогообложения, млрд. руб.	647894	845885	1002271	130,56	118,49	154,70
Чистая прибыль, млрд. руб.	498289	653565	782182	131,16	119,68	156,97
Активы, млрд. руб.	21721078	23158919	26899829	106,62	116,15	123,84
Средства клиентов, млрд. руб.	16881988	17742620	20490078	105,10	115,49	121,37
Процентные доходы, млрд. руб.	2079766	2032170	2093457	97,71	103,02	100,66
Процентные расходы, млрд. руб.	878207	730382	727320	83,17	99,58	82,82

Заметным является рост активов банка на 23,84%. Средства клиентов увеличились в 2018 г. по сравнению с 2016 г. на 21,37 %.

Процентные доходы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличились на 3,02%, а в 2018 г. по сравнению с 2016 г. выросли на 0,66%. Процентные расходы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизились на 0,42%, а в 2018 г. по сравнению с 2016 г. сократились на 17,18%.

Таким образом, ПАО «Сбербанк» является успешным банковским учреждением, который имеет большой ассортимент кредитных предложений. ПАО «Сбербанк» признан кредитным учреждением, имеющим большое значение. Положение ПАО «Сбербанк» в сфере банковской деятельности определяется степенью развития предоставления банковских услуг по главным направлениям деятельности: оказание банковских услуг юридическим и физическим лицам банковского учреждения, малому и среднему бизнесу. Показатели финансовой деятельности ПАО «Сбербанк» находились под

большим воздействием внешнеэкономических факторов, что сказалось не нестабильной динамике пассивов и активов. При этом ПАО «Сбербанк» смог нарастить результативность своего функционирования, практически в три раза повысив прибыль.

2.2. Документальное оформление операций по оплате труда

В связи с масштабной компьютеризацией в мире, расчетные бумаги бухгалтера прошлых лет заменила компьютерная техника. Сейчас существует много бухгалтерских программ, которые помогают облегчить труд бухгалтера. В ПАО «Сбербанк России» применяется широко распространенная бухгалтерская программа 1С Бухгалтерия и 1С ЗУП.

В ПАО «Сбербанк России» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда.

Расчет оплаты труда производится в расчетной ведомости в которой указывается должностной оклад, количество отработанного сотрудником времени, общая сумма начислений и удержаний и определяется общая сумма, подлежащая выплате сотруднику. Далее оформляется платежное поручение на перечисление денежных средств на карту сотрудника, а также о перечислении в бюджет НДФЛ.

Одним из важных факторов усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда в ПАО «Сбербанк России» является действие Положения «Об условиях оплаты труда работников ПАО «Сбербанк России». Оно включает в себя:

- должностные оклады;
- надбавки к должностным окладам (надбавка за выслугу лет);
- доплата до среднего заработка при оплате больничного листа;
- премирование по итогам работы за месяц и квартал;
- премирование по результатам работы за год;
- единовременное премирование работников предприятия;

а) юбилейные даты (50,55,60 лет)

б) памятные даты (работа на предприятии в течении 10,20,30,40 и т.д. лет, выход на пенсию).

в) день создания ПАО «Сбербанк России».

Должностной оклад сотрудника прописывается в договоре при устройстве на работу в ПАО «Сбербанк России» и составляет примерно 30% от общего заработка сотрудника.

Следует учесть, что к базовым должностным окладам, прописанным в договорах (контрактах) с сотрудником, на предприятии предусмотрена система премирования и установлена процентная надбавка за выслугу лет. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам предприятия в зависимости от непрерывного стажа работы на данном предприятии. Непрерывный стаж прерывается при прекращении трудового договора (контракта), в случае повторного заключения трудового договора непрерывный стаж исчисляется с даты последнего приема на работу.

Надбавка исчисляется исходя, из должностного оклада с учетом фактически отработанного времени без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно. Надбавка за выслугу лет начисляется с первого числа месяца после возникновения права на назначение.

Работникам предприятия устанавливается доплата до среднего заработка в случае временной утраты трудоспособности, при превышении установленного законодательством минимального размера пособия, выплачиваемого из фонда социального страхования, но не более чем за 30 календарных дней в течение года (данное ограничение не распространяется на больничные листы по беременности и родам).

В исключительных случаях (производственная травма, заболевание, требующее длительного и дорогостоящего лечения и пр.) период доплаты до среднего заработка может быть продлен приказом генерального директора.

Премирование работников предприятия по итогам работы за месяц производится в целях усиления материальной заинтересованности и улучшения

качества работы, достижения лучших конечных результатов деятельности предприятия, создания условий для проявления творческой активности каждого работника. Премирование работников осуществляется при наличии финансовых возможностей предприятия.

В условиях полной самостоятельности предприятия для установления прямой зависимости между величиной средств, направленных на потребление, и достигнутыми экономическими результатами, разработана система формирования фонда оплаты труда сотрудников.

Учет отработанного времени на предприятии осуществляется при помощи табелей учета рабочего времени форма № Т-13, в которой отражается фактическая явка сотрудника за месяц. Размер премии конкретному работнику определяет руководитель отдела с учетом трудового вклада работника, соблюдения трудовой и производственной дисциплины, творческого отношения к труду. Размер премии конкретному работнику максимальными и минимальными размерами не ограничен. По результатам производственной деятельности за квартал работникам предприятия выплачивается премия в пределах суммы экономии фонда оплаты труда за отчетный период.

Фонд оплаты формируется за счёт двух источников: себестоимости продукции и прибыли. При этом в состав затрат, включаемых в себестоимость продукции относятся все расходы на зарплату персонала, надбавки и доплаты к окладам, оплата очередных и дополнительных отпусков, оплата времени нахождения в командировке и др.

В условиях рыночных отношений основным показателем работы предприятия является получение средств (платежей) за разработанное программное обеспечение для облегчения расчета и контроля платежей за коммунальные услуги, в связи с этим этот показатель установлен как основной оценочный для премирования руководителей.

Премирование работников административно-управленческого персонала осуществляется по итогам финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целом. Премирование заведующих отделами осуществляется по

показателям, отражающим основные результаты деятельности предприятия, с использованием в качестве дополнительных показателей показатели, отражающие результаты работы данного направления.

Премирование по результатам работы за год производится по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год. Основными показателями для выплаты вознаграждения являются:

- выполнение финансовых показателей предприятия;
- наличие денежных средств для премирования сотрудников.

Премия по итогам работы за год исчисляется исходя из окладов работников по состоянию на 01 декабря текущего года.

Также на предприятии приказом ежегодно (после сдачи отчета о прибылях и убытках и анализа финансовой деятельности предприятия за прошедший год) устанавливаются разные виды материальной помощи. Оказание материальной помощи работникам производится из фонда потребления, сформированного на текущий календарный год. Общий размер средств, направляемых для оказания материальной помощи в течение календарного года, конкретные направления оказания материальной помощи определяются генеральным директором предприятия.

Работнику предприятия может быть оказана материальная помощь:

- при стихийном бедствии;
- при тяжелом заболевании работника;
- при тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
- в связи со смертью самого работника материальная помощь может быть оказана членам семьи работника;
- один раз в год, к очередному отпуску, работникам предприятия оказывается «материальная помощь к отпуску».

Учет личного состава ведется отделом кадров организации с применением первичных учетных документов: приказ (распоряжение) о

приеме на работу (ф. Т-1); приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (ф. Т-5); приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (ф. Т-6); приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (ф. Т-8).

При приеме на работу оформляется приказ по форме Т-1 (приказ (распоряжение) о приеме на работу). Принятому на работу сотруднику присваивается табельный номер, по которому он числится в таблице учета рабочего времени и во всех документах на заработную плату. В отделе кадров на каждого работника заводится личная карточка, в которой отражаются все факты его деятельности. Контроль за соблюдением трудового режима ведется при помощи табельного учета. В каждом отделе предприятия есть ответственное лицо (табельщик), который ведет учет личного состава путем ежедневного отражения явок и неявок сотрудников в рамках отдела. В конце месяца табельщик заносит данные по учету в программу 1С ЗУП и формирует электронный табель учета рабочего времени форма Т-13. После внесения данных ответственное лицо распечатывает табель, ставит свою подпись и подписывает его у начальника отдела, далее табель передают в отдел кадров предприятия. Отдел кадров проверяет табель на наличие ошибок в части явки на работу, отсутствия на рабочем месте, увольнения и больничных листов подписывает табель и передает его в расчетный отдел бухгалтерии.

2.3. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»

При начислении вознаграждения за труд бухгалтер ПАО «Сбербанк» формирует следующие документы:

- ведомость начисления заработной платы;
- ведомость выплаты заработной платы (с указанием номеров банковских счетов работников, на которые перечисляется вознаграждение);
- расчетные листки работников банка.

Начисление вознаграждения за труд, премий и компенсаций осуществляется проводкой по мемориальному ордеру:

Дт 70606 «Расходы», символ 26101 «Расходы на оплату труда, включая премии и компенсации»

Кт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам».

Изменения, внесенные Указанием Банка России от 01.12.2011 № 2736-У в наименование балансового счета 60305, позволяют отражать на нем любые начисления в адрес работника, произведенные в соответствии с законодательством, включая выплаты, не связанные с оплатой труда.

Лицевые счета по балансовому счету 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам» открываются на каждого работника банка и каждое физическое лицо, не являющееся работником банка, но выполняющее работы (услуги) по отдельному трудовому договору (соглашению). В лицевых счетах должны отражаться все необходимые показатели, включая сведения для учета расчетов с бюджетом по налогам.

Сумма вознаграждения за труд рассчитывается пропорционально отработанному работником времени согласно окладу, зафиксированному в трудовом договоре. Оплата времени нахождения в командировке, как и отпускных, должна рассчитываться по среднему заработку работника.

Если банк оплачивает время нахождения работника в командировке исходя из количества рабочих дней нахождения в пути и непосредственно в месте командирования, то необходимо закрепить этот порядок в учетной политике банка. При этом во избежание споров с налоговыми органами время нахождения в пути необходимо приравнять к исполнению трудовых обязанностей.

Порядок расчета среднего заработка для отпускных содержится в Постановлении Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска

исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст. 139 ТК РФ).

Средний дневной заработок для расчета отпускных определяется по формулам:

— если расчетный период отработан полностью (сумма выплат за расчетный период / 12 / 29,4);

— если расчетный период отработан не полностью: сумма выплат за расчетный период / количество календарных дней в периоде, где количество календарных дней в периоде составляет 29,4 — за каждый полностью отработанный месяц и количество отработанных календарных дней в месяце × 29,4 / количество календарных дней в месяце — за каждый не полностью отработанный месяц.

При выплате работнику компенсаций за неиспользованный рабочий отпуск следует помнить, что при увольнении сотрудник вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные им отпуска за всю продолжительность работы, и даже в том случае, если он уволился не по собственному желанию, а, например, за нарушение трудового распорядка.

В налоговом учете суммы отпускных будут учитываться в составе расходов на оплату труда в том временном интервале, к которому они относятся.

В ст. 137 ТК РФ приведен исчерпывающий перечень оснований, дающих работодателю право произвести удержания из заработной платы. С работника не может быть взыскана заработная плата, излишне выплаченная ему вследствие неправильного применения законов или иных нормативных

правовых актов, например, если неправильно определен размер ставки (оклада) по штатному расписанию либо схеме должностных окладов или неправильно определен тарифный разряд и т.д.

Удержание возможно, если бухгалтер допустил счетную ошибку при начислении заработной платы. Тогда не позднее одного месяца со дня неправильно начисленных выплат и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний, излишне начисленные суммы отражаются проводкой:

Дт 47423 «Требования по прочим операциям»

Кт 70606 «Расходы»

Эта проводка является исправительной и оформляется мемориальным исправительным ордером в соответствии с требованиями Положения Банка России от 26.03.2007 № 302-П «О правилах ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях, расположенных на территории Российской Федерации» (далее — Положение № 302-П). Так как понятие счетной ошибки в Трудовом кодексе РФ не раскрывается, признаки, когда ошибка при начислении заработной платы признается счетной ошибкой, необходимо указать в учетной политике банка.

Если счетная ошибка была обнаружена бухгалтером позднее и указанный срок истек, удержание излишне начисленной суммы может производиться только по инициативе работника на основании его письменного заявления об удержании суммы.

Так как в связи с этой проводкой в балансе банка образуется задолженность по прочим активам на балансовом счете 47423 «Требования по прочим операциям», необходимо рассчитать резервы на возможные потери, разработав порядок определения резервов по этим активам во внутрибанковском документе — положении о создании резервов на прочие активы. Резервы отражаются проводкой:

Дт 70606 «Расходы»

Кт 47425 «Резервы на возможные потери».

Излишне начисленная сумма удерживается при очередном начислении сумм вознаграждения за труд проводкой:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»

Кт 47423 «Требования по прочим операциям»

и одновременно восстанавливаются резервы на возможные потери:

Дт 47425 «Резервы на возможные потери»

Кт 70601 «Доходы»

Если работник должен вернуть подотчетную сумму или возместить недостачу, выявленную в ходе инвентаризации имущества банка, оформляется проводка:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»

Кт 60308 «Расчеты с работниками по подотчетным суммам».

Статья 138 ТК РФ регламентирует размеры удержаний из заработной платы, которые не могут превышать в общем случае 20%, а в случаях, предусмотренных исполнительным производством, — 50 и 70%.

Если заработная плата была начислена банком, выплаты вознаграждения за труд и стимулирующие выплаты могут осуществляться следующими способами:

— в наличной денежной форме:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»

Кт 20202 «Касса кредитных организаций»;

— в безналичной денежной форме на банковский счет или карту:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»

Кт 40817 «Физические лица»;

— в натуральной форме:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений

работникам»

Кт 61008 «Материалы»;

— в виде возмещения затрат, понесенных работником в связи с исполнением трудовых обязанностей:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»

Кт 60311 «Расчеты с поставщиками, подрядчиками и покупателями».

При начислении заработной платы суммы, выплаченные в счет предстоящих начислений, будут отражаться проводкой:

Дт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»

Кт 60306 «Требования по выплате краткосрочных вознаграждений работникам».

Необходимо помнить, что в соответствии со ст. 131 ТК РФ размер выплат в неденежной форме не должен превышать 20% от сумм начисленной заработной платы.

К краткосрочным вознаграждениям работникам относятся следующие виды вознаграждений:

- оплата труда, включая компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты;
- оплата отсутствий работника на работе;
- другие вознаграждения, в том числе в иной форме.

Кредитная организация признает обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам за осуществление ими трудовых функций в том периоде, в котором работники выполнили трудовые функции, обеспечивающие право на их получение в размере недисконтированной величины.

Предположим, что ПАО «Сбербанк» в целях отражения в учете по РПБУ оценила обязательства по оплате ежегодного оплачиваемого отпуска по состоянию на конец марта 2016 г. в размере 25 000 тыс. руб. При этом была

произведена оценка аналогичных обязательств по состоянию на 1 января 2016 г., которая составила 21 000 тыс. руб. Если прямо следовать Положению № 465-П, то признать обязательства нужно в том годовом отчетном периоде, в котором работники выполняют трудовые функции, обеспечивающие право на получение выплат в будущем и увеличивающие величину этих обязательств. Предлагаем проводки по признанию обязательств по оплате ежегодного оплачиваемого отпуска:

— отражение впервые обязательств, рассчитанных по состоянию на 1 января 2018 г., в размере 21 000 тыс. руб.:

Дт 10801 «Нераспределенная прибыль»

Кт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам»;

— отражение корректировки обязательств, рассчитанных по состоянию на 31 марта 2016 г., в размере 4000 тыс. руб.:

Дт 70606 «Расходы»

Кт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам».

Также оплачиваемые отсутствия могут быть ненакапливаемыми, например больничные. Обязательства признаются непосредственно при наступлении факта отсутствия работника на работе.

В этой связи возникает вопрос. Предположим, работник не вышел на работу и сообщил, что заболел и получил больничный. Значит, факт его отсутствия на работе известен уже в первый день. Как можно признать это обязательство в первый день и тем более определить его сумму? Вероятно, для признания такого обязательства все-таки потребуется дождаться дня, когда больничный лист будет сдан в бухгалтерию, или отразить обязательства до получения больничного листка, но на конец месяца по количеству дней отсутствия на работе в течение прошедшего месяца. Этот вопрос пока остается открытым.

Обязательства по выплате премий, в том числе премий (вознаграждений)

по итогам работы за год, признаются, если:

- у нее существует обязанность по таким выплатам согласно требованиям локальных нормативных актов и иных внутренних документов, условиям трудовых и (или) коллективных договоров;

- величина обязательств может быть надежно определена.

Величина обязательств по выплате премий, в том числе премий (вознаграждений) по итогам работы за год, может быть надежно определена в случае, если:

- порядок определения величины таких обязательств определен локальными нормативными актами и внутренними документами банка, условиями трудовых и (или) коллективных договоров;

- оценка величины таких обязательств произведена до утверждения годовым собранием акционеров (участников) кредитной организации годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности;

- опыт прошлых лет позволяет надежно определить величину обязательств.

Порядок оценки величины обязательств по выплате премий, в том числе премий (вознаграждений) по итогам работы за год, а также порядок корректировки ранее признанных сумм таких обязательств в течение годового отчетного периода кредитная организация при необходимости определяет самостоятельно в стандартах экономического субъекта или иных внутренних документах.

Для обязательств и требований по выплате краткосрочных вознаграждений предусмотрены парные счета. Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам учитываются на балансовом счете 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам», а требования — на балансовом счете 60306 «Требования по выплате краткосрочных вознаграждений работникам». Как краткосрочные обязательства, так и краткосрочные требования не дисконтируются.

Признание обязательств по выплате краткосрочных вознаграждений

работникам отражается следующей бухгалтерской записью:

Дт 70606 «Расходы»

Кт 60305 «Обязательства по выплате краткосрочных вознаграждений работникам».

При признании обязательств по выплате краткосрочных вознаграждений одновременно признаются обязательства по оплате страховых взносов, которые возникают при фактическом исполнении обязательств по выплате вознаграждений работникам в соответствии с законодательством РФ. Признанные обязательства по оплате страховых взносов подлежат учету обособленно от обязательств по выплате вознаграждений на счетах по учету расчетов по социальному страхованию и обеспечению. Для них предусмотрен отдельный новый пассивный балансовый счет 60335 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Признание обязательств по оплате страховых взносов отражается следующей бухгалтерской записью:

Дт 70606 «Расходы»

Кт 60335 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Таким образом, каждый вид выплаты и его налогообложение регулируются несколькими законодательными актами, содержащими условия применения бухгалтерского и налогового учета. Задача бухгалтера — свести воедино требования законов, учитывая официальные разъяснения регулирующих органов, и поддерживать в актуальном состоянии набор параметров, регулирующих порядок и сроки выплат по заработной плате и порядок налогообложения этих выплат.

Рассмотрим порядок начисления и оплаты труда сотруднику Ивановой А.А. (таблица 4).

В конце каждого года на предприятии составляется график отпусков сотрудников. Согласно этому графику сотрудники оповещаются ОК о наступлении отпуска за 2 недели до его начала. Отпуск оформляется формой Т-6 (приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска) и подписывается Генеральным директором, либо первым заместителем ген. директора.

Таблица 4 - Порядок начисления и выплаты заработной платы Ивановой А.А.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата Кошкиной Н.В.	70606	60305	49578
Удержан из зарплаты налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	60305	60301	6445
Перечислен НДФЛ в бюджет	60301	30102	6445
Перечислена заработная плата на расчетный счет сотрудника	60305	20202	43133

Расчет отпускных производится бухгалтерией после предоставления сотрудниками отдела кадров приказа на отпуск (ф. Т-6). В расчете среднего заработка для отпускных участвуют все выплаты и вознаграждения, начисленные работнику за фактически отработанное время, а именно оклад, надбавка за выслугу лет, премия за месяц, премия за квартал, премия по итогам работы за год. Выплата отпускных производится в соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Расчет больничного листа производится на основании предоставления правильно заполненного больничного листа из медицинского учреждения. В расчет заработка, исходя, из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации. Признание обязательств по оплате страховых взносов отражается следующей бухгалтерской записью: дебет счета N 70606 "Расходы" и кредит счета N 60335 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

В расчет заработка для больничного листа в ПАО «Сбербанк России» включаются следующие выплаты:

- оклад по дням;
- оклад по часам;
- надбавка за выслугу лет;
- все виды премий;

- оплата дополнительных дней по уходу за детьми-инвалидами;
- оплата донорского дня;
- все виды материальной помощи;
- оплата в праздничные и выходные дни;
- оплата отпусков;
- компенсация отпуска при увольнении;
- выплаты директору согласно контракту;

Для расчета суммы пособия учитывается заработок за два календарных года предшествующих больничному листу, исключения составляют сотрудники, находившиеся в этот период в отпуске по уходу за ребенком до 1,5, 3-х лет. Данные сотрудники могут написать заявление на замену им расчетного периода, на те года, в которых у них есть доход. Полученный заработок делится на 730 календарных дней, умножается на страховой стаж сотрудника и получается среднеедневное пособие. В 2017 году установлено ограничение по среднеедневному пособию в размере 1632,88 руб. В «Положении об условиях оплаты труда работников ПАО «Сбербанк России» прописаны следующие гарантии:

- доплата до среднего заработка при оплате больничного листа (но не более 30 дней в год);
- доплата до среднего заработка при оплате декретного больничного листа (на весь период – 140 календарных дней).

Согласно выше изложенному, сотрудник не теряет свой среднеедневной заработок, отсутствуя на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью. Данные гарантии распространяются также и для больничных листов по уходу за ребенком.

Бухгалтерия ведет учет дней по предоставленным больничным листам по уходу за ребенком, т.к. по данным листам в законодательстве есть ограничения по выплате. Выплата больничных листов производится два раза в месяц, согласно «Положению об оплате труда работников ПАО «Сбербанк России» 24 числа текущего месяца (аванс) и 9 числа следующего месяца

(заработная плата). При выплате больничного листа первые три дня болезни оплачивает работодатель, оставшиеся дни - ФСС.

Работы и услуги, которые фактически выполнены и оказаны Группе, но по которым отсутствует первичная документация, отражаются в расходах текущего периода на основании информации подразделений Группы, непосредственно являющихся потребителями данных работ и услуг.

Расходы объединяются в соответствии с их функциями и подразделяются на себестоимость продаж, управленческие (административные) и коммерческие расходы. Кроме того, в отчете выделяются прочие расходы, которые возникают в ходе обычной деятельности, однако не связаны с основной деятельностью предприятия.

Затраты по займам при удовлетворении критериев капитализации включаются в стоимость квалифицируемого актива (создаваемого основного средства или нематериального актива).

Остальные затраты по займам списываются в состав расходов в Отчете о совокупном доходе.

Отложенный налог отражается по балансовому методу и начисляется в отношении временных разниц, возникающих между активами и обязательствами по данным бухгалтерского учета по МСФО, и данным, используемым для целей налогообложения. Временные разницы при расчете отложенных налогов не учитываются в отношении принятия к учету активов и обязательств, не влияющих ни на бухгалтерскую, ни на налогооблагаемую прибыль.

3. Анализ расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» и разработка рекомендаций по их совершенствованию

3.1. Анализ расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»

Расчеты по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» осуществляются согласно требований законодательства. Ежегодно банк формирует годовой отчет, в котором раскрывает информацию о системе оплаты труда.

По официальным данным за 2018 г. регулярное вознаграждение ключевого управленческого персонала, включая заработную плату и премии, составило 4,4 млрд. руб. Выплаты ключевому управленческому персоналу, связанные с регулярным вознаграждением, за 2018 г. составили 4,3 млрд. руб.

Необходимо отметить, что в 2015 г. ПАО «Сбербанк России» разработал и принял долгосрочную программу поощрения ключевого управленческого персонала, основанную на стоимости акций, с выплатами денежными средствами. Программа создавалась на базе концепции риск-ориентированного вознаграждения и полностью соответствует требованиям Центрального Банка к системам выплат вознаграждений в коммерческих банках Российской Федерации.

Программа включает следующие параметры:

- 40% переменной части годового вознаграждения отложено и будет выплачено впоследствии тремя ежегодными выплатами;

- выплаты участникам программы зависят от положительных результатов деятельности ПАО «Сбербанк России», то есть если деятельность банка была убыточной в течение любого из трех лет, следующих за годом, когда участники программы получили право на выплаты, то они теряют право на такое вознаграждение за тот год, в котором был зафиксирован убыток.

- участник программы может быть частично или полностью лишен права на получение выплат, например, в случае несоответствия должностным обязанностям или увольнением по этой причине сотрудника, а также

вследствие отрицательного личного вклада в результаты ПАО «Сбербанк России».

Долгосрочное вознаграждение, основанное на акциях, выплачивается денежными средствами и переоценивается на каждую отчетную дату на основании форвардной цены обыкновенных акций Банка.

За 2018 г. размер долгосрочного вознаграждения, основанного на акциях составил 1,7 млрд. Руб. Выплаты ключевому управленческому персоналу, связанные с долгосрочным вознаграждением, основанным на акциях, за 2018 г. составили 1,2 млрд. руб. Обязательство по выплате долгосрочного вознаграждения, основанного на акциях составили 2,8 млрд. руб. по состоянию на 01.01.2019 г.

В настоящее время в ПАО «Сбербанк России» действуют два вида пенсионных программ – пенсионная программа с установленными выплатами и пенсионная программа с установленными взносами.

В пенсионной программе с установленными выплатами (ежемесячная доплата к государственной пенсии от Банка) участвуют все сотрудники Банка (включая вышедших на пенсию), у которых на 01.01.2011 г. было право на получение государственной пенсии, а также сотрудники, которым до наступления пенсионного возраста на указанную дату осталось на 5 лет и менее. Размер выплат зависит от общего стажа работы сотрудника в Банке и занимаемой должности на момент выхода на пенсию. Сотрудники, участвующие в программе с установленными выплатами не могут быть участниками программы с установленными взносами.

Пенсионная программа с установленными взносами делится на две суб-программы – «Социальную» и «Паритетную».

Программе «Социальной» участвуют сотрудники с 1 по 8 разряд, имеющие непрерывный трехлетний стаж работы в банке. При этом право на пенсионные накопления (открытие именного пенсионного счета в НПФ Сбербанка) получают сотрудники, непрерывный трудовой стаж работы в банке

которых достиг 7 лет и более. Размер тарифа пенсионного взноса участникам рассчитывается в процентах от оклада.

В программе «Паритетная» участвуют по желанию сотрудники от 9 разряда и выше (также сотрудники с 1-8 разряд, добровольно перешедшие на эту схему из программы «Социальная»), имеющие непрерывный стаж работы в банке от 1 года. Программа состоит в софинансировании Банком взносов сотрудника на пенсионный счет. Взнос Банком производится один раз в год и рассчитывается в пропорции 1:1 к суммарному объему взносов сотрудника за год, но не выше определенного процента от годового оклада сотрудника, по достижении которого размер взноса Банка остается фиксированным. При этом право на пенсионные накопления за счет взносов ПАО «Сбербанк России» получают сотрудники, непрерывный стаж участия в этой программе которых достиг 5 лет и более.

По состоянию на 01.01.2019 г. пенсионные обязательства ПАО «Сбербанк России» составили 15,9 млрд. руб. Расходы по пенсионным обязательствам за 2018 г. составили 3 млрд. руб.

Проведем анализ фактической численности персонала ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ фактической численности персонала ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг., человек

Наименование	2016	2017	2018	Отклонение, (+,-)	
				2017-2016	2018-2017
ПАО Сбербанк	259999	251701	245788	-8298	-5913
Дочерние банки и компании	51672	49996	40719	-1676	-9277
Итого	311671	301697	286507	-9974	-15190

Графически динамику численности ПАО «Сбербанк России» и дочерних банков и компаний за 2016-2018 гг. представим на рисунке 3.

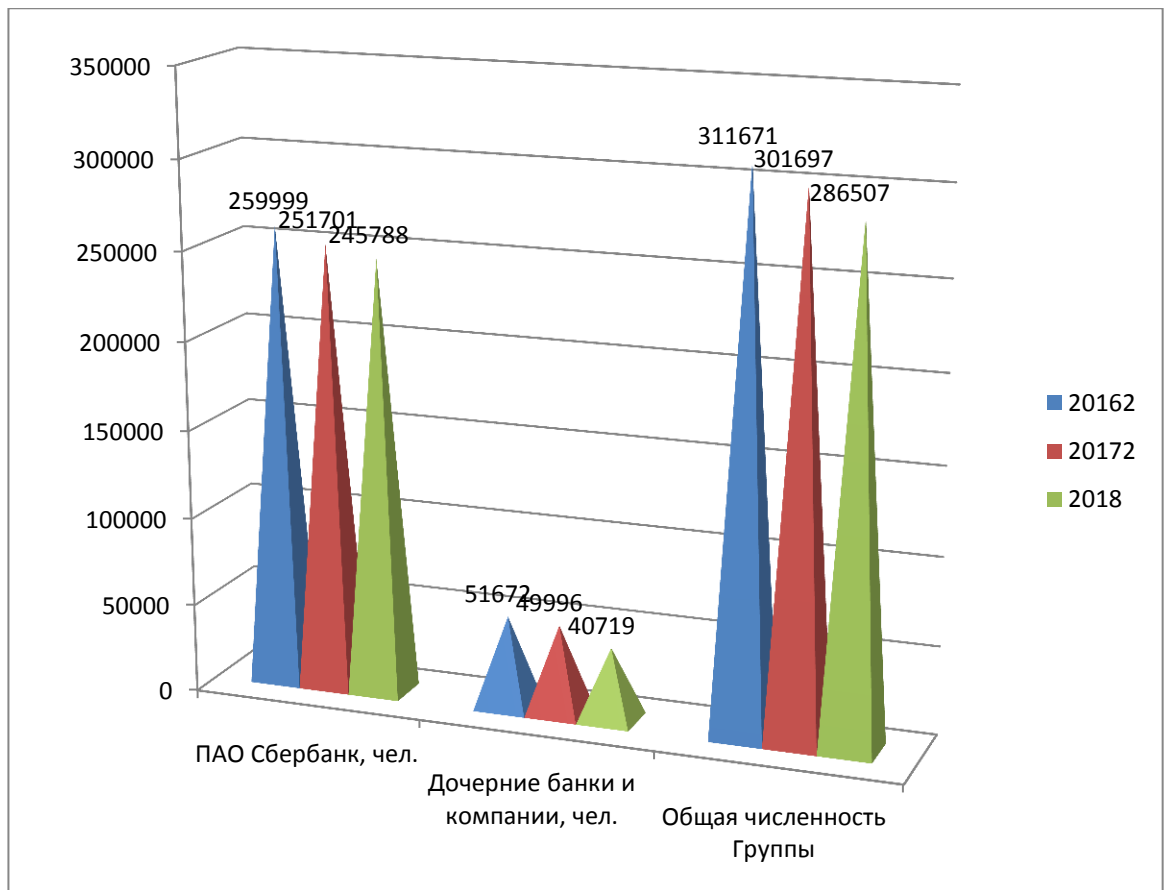


Рисунок 3 – Динамика численности ПАО «Сбербанк России» и дочерних банков и компаний за 2016-2018 гг.

Из расчетов видно, что в ПАО «Сбербанк России» 2017 г. по сравнению с 2016 г. численность снижается на 8298 чел., а в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличивается на 5913 чел.

Численность дочерних банков и компаний в динамике уменьшается: в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 1676 чел., а в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 9277 чел.

В целом численность Группы имеет тенденцию к снижению: в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 9974 чел., а в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 15190 чел.

Анализ структуры персонала по половому признаку ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. проведен в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ структуры персонала по половому признаку ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг., %

Наименование	2016	2017	2018	Отклонение, (+,-)	
				2017-2016	2018-2017
Женщины	69,1	67,8	68,0	-1,3	0,2
Мужчины	30,9	32,2	32,0	1,3	-0,2
Общая численность	100,0	100,0	100,0	0	0

Проведенные расчеты показали, что в 2018 г. по сравнению с 2017 г. в структуре женщины увеличились на 0,2%, а мужчины сократились на 0,2%. За рассматриваемые периоды в Группе ПАО «Сбербанк России» преобладают женщины. В 2016 г. их удельный вес в общей численности составлял 69,1%, в 2017 г. – 67,8%, а в 2018 г. – 68%.

Структура персонала по половому признаку в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2016 г. представлена на рисунке 4.

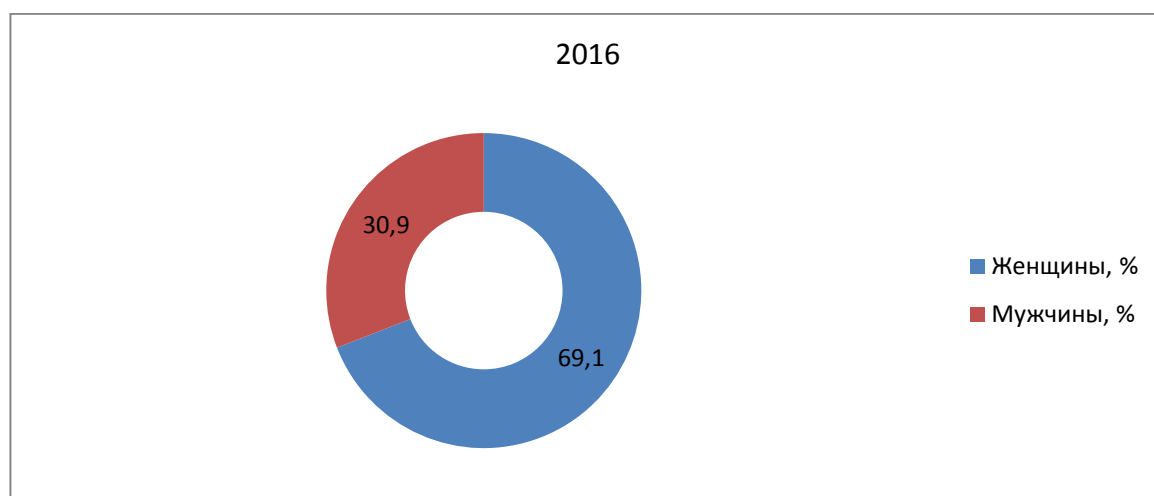


Рисунок 4 – Структура персонала по половому признаку в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2016 г.

Структура персонала по половому признаку в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2017 г. представлена на рисунке 5.

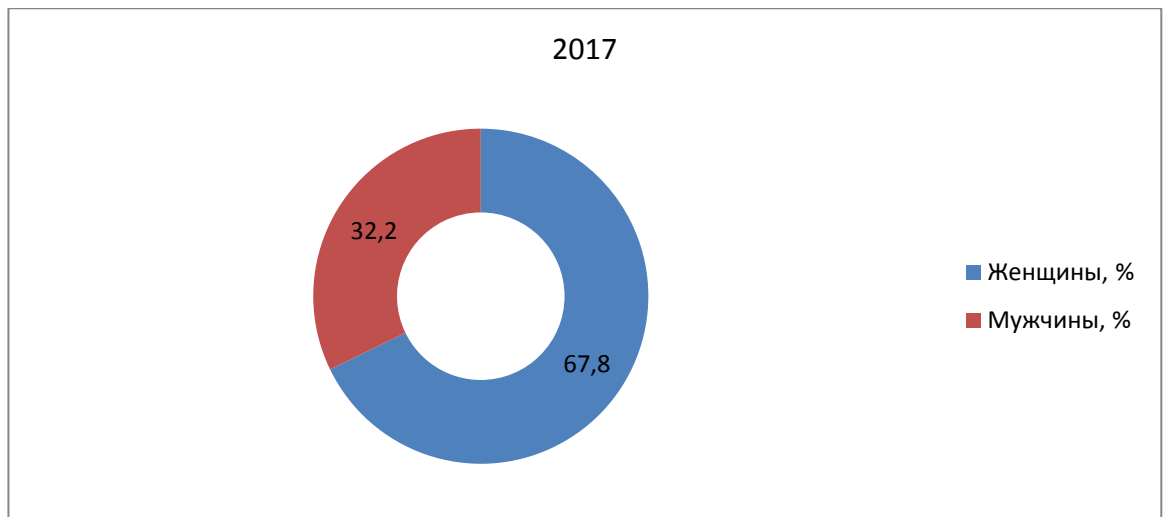


Рисунок 5 – Структура персонала по половому признаку в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2017 г.

Структура персонала по половому признаку в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2018 г. представлена на рисунке 7.

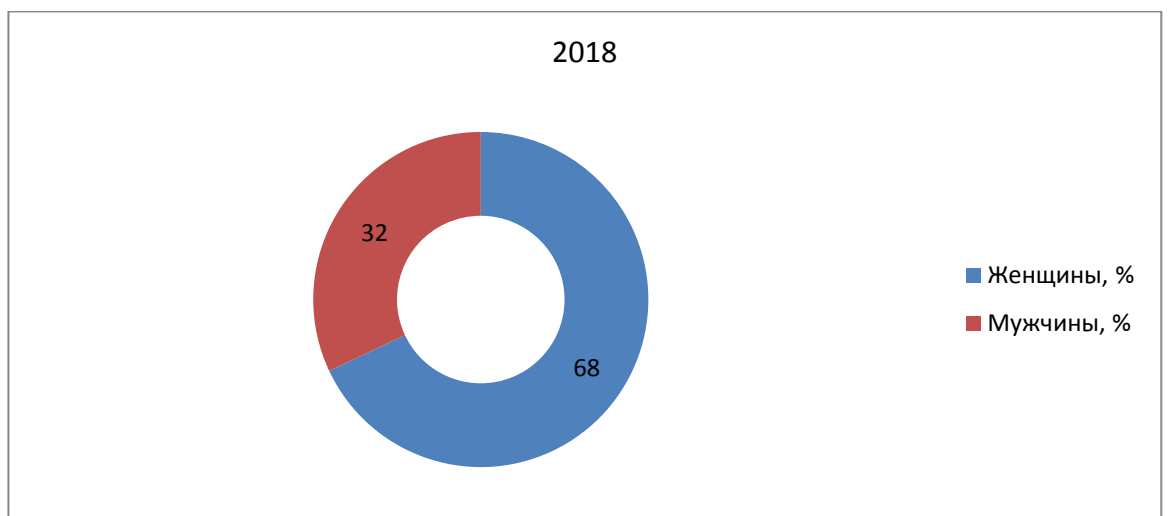


Рисунок 7 – Структура персонала по половому признаку в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2018 г.

Анализ структуры персонала по возрасту в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2017-2018 гг. представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Анализ структуры персонала по возрасту в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2017-2018 гг., %

Наименование	2016	2017	2018	Отклонение, (+,-)	
				2017-2016	2018-2017
До 30 лет	38,8	36,7	33	-2,1	-3,7
30-50 лет	52,1	54,7	59	2,6	4,3
Свыше 50 лет	9,1	8,6	8	-0,5	-0,6
Общая численность	100,0	100,0	100,0	0	0

Структура персонала по возрасту в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. представлена на рисунках 8-10.

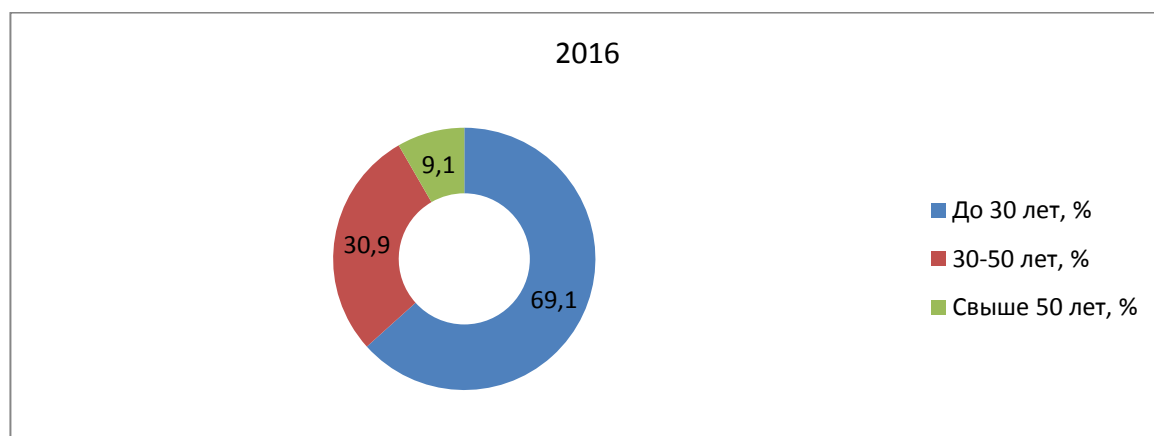


Рисунок 8– Структура персонала по возрасту в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2016 г.

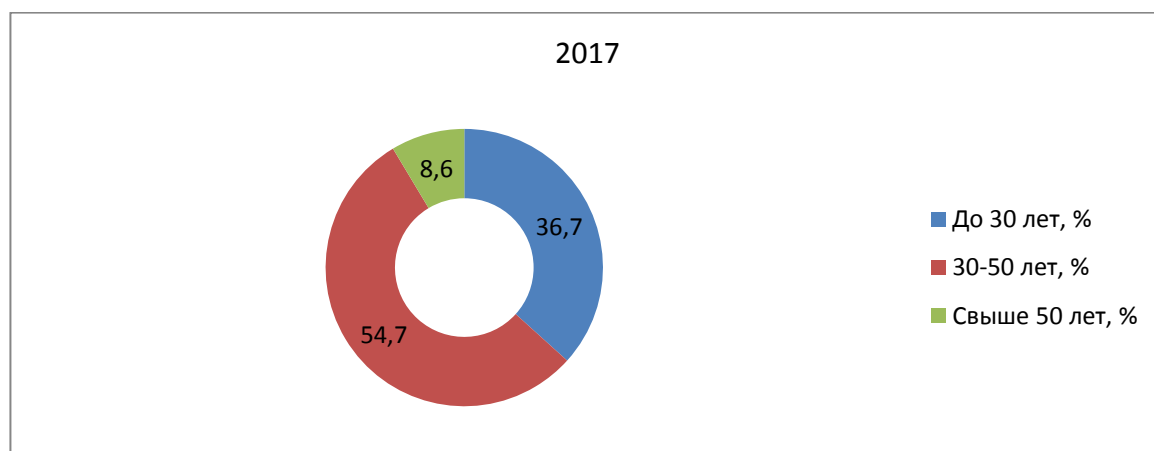


Рисунок 9– Структура персонала по возрасту в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2017 г.

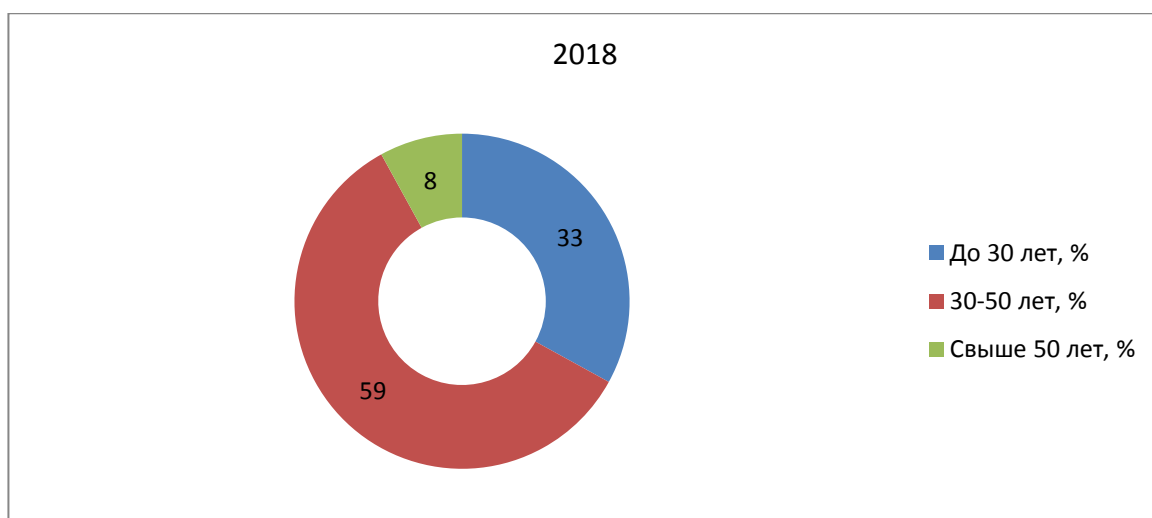


Рисунок 10 – Структура персонала по возрасту в Группе ПАО «Сбербанк России» за 2018 г.

В результате анализа видно, что в банке преобладают работники в возрасте от 30-50 лет. В структуре общей численности данная категория работников увеличивается и в 2018 г. занимала 59% против показателя за 2016 г. – 52,1%. Меньше всего в структуре персонала занимают работки в возрасте свыше 50 лет.

Анализ текучести кадров за 2016-2018 гг. проведен в таблице 8.

Таблица 8 – Анализ текучести кадров за 2016-2018 гг., %

Наименование	2016	2017	2018	Отклонение, (+,-)	
				2017-2016	2018-2017
Текучесть кадров в дочерних банках и компаниях	27	29	26	2	-3
Текучесть кадров в ПАО «Сбербанк России»	11,9	12,6	13,4	0,7	0,8
Текучесть кадров в Группе	14,4	14,7	14,2	0,3	-0,5

Динамика текучести кадров за 2016-2018 гг. представлена на рисунке 11.

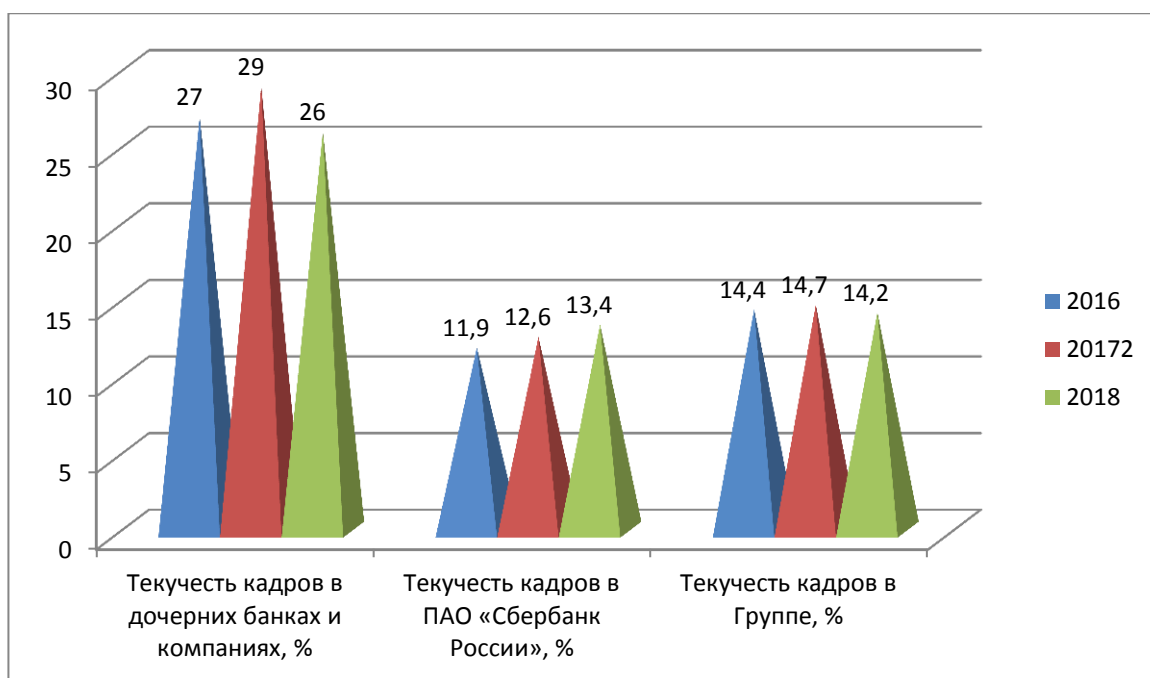


Рисунок 11 – Динамика текучести кадров за 2016-2018 гг.

Среднемесячная заработная плата в ПАО «Сбербанк России» в 2018 г. составляла 42206 руб., что совпадает со средней заработной платой по стране. В зависимости от занимаемой должности заработная плата может изменяться.

Проведем анализ усредненной заработной платы в ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. по должностям с 1-7 разряд в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ усредненной заработной платы в ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. по должностям с 1-7 разряд, руб.

Должность	2016	2017	2018	Отклонение, (+,-)	
				2017-2016	2018-2017
1	2	3	4	5	6
Кассир	16918	19909	20957	2991	1048
Старший менеджер	19228	21850	24000	2622	2150
Административный менеджер	23580	26200	28000	2620	1800
Инженер технической поддержки	27260	29900	32000	2640	2100
Менеджер-консультант	22000	24658	25850	2658	1192

Продолжение таблицы 9

1	2	3	4	5	6
Специалист по кадрам	22558	24175	26500	1617	2325
Специалист по проблемной задолженности	23940	26600	28000	2660	1400
Водитель-инкассатор	24700	27600	30200	2900	2600

Проведенные расчеты показали, что средняя заработная ежегодно увеличивается. Так, средняя заработная плата кассира в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась на 1048 руб. Средняя заработная плата старшего менеджера и административного менеджера выросла на 2150 руб. и 1800 руб. соответственно.

Средняя заработная плата инженера технической поддержки и менеджера консультанта повысились в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 2100 руб. и 1192 руб. соответственно.

Средняя заработная плата специалиста по кадрам и специалиста по проблемной задолженности повысились на 2335 руб. и 1400 руб. соответственно.

Наибольший рост средней заработной платы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. наблюдается у водителя-инкассатора на 2600 руб.

Проведем анализ усредненной заработной платы в ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. по должностям с 1-7 разряд в таблице 10.

Таблица 10 – Анализ усредненной заработной платы в ПАО «Сбербанк России» за 2016-2018 гг. по ключевым должностям с 8-14 разряд, руб.

Должность	2016	2017	2018	Отклонение, (+,-)	
				2017-2016	2018-2017
1	2	3	4	5	6
Заместитель руководителя	25650	28350	30000	2700	1650
Ведущий менеджер	29900	33670	35400	3770	1730

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4	5	6
Руководитель группы продаж	35200	38400	40000	3200	1600
Программист-разработчик	33100	35600	37300	2500	1700
Бухгалтер	27900	31000	33900	3100	2900
Системный инженер	34900	38900	41000	4000	2100
Ведущий юрист-консульт	36765	40850	43000	4085	2150
Начальник участка	38700	40300	43800	1600	3500

Проведенные расчеты показали, что среднемесячная заработная плата заместителя руководителя в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась на 1650 руб.

Средняя заработная плата ведущего менеджера и руководителя группы продаж в данный период выросла на 1730 руб. и 1600 руб. соответственно.

Средняя заработная плата программиста-разработчика и бухгалтера повысилась в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 1700 руб. и 2900 руб. соответственно.

Средняя заработная плата системного инженера, ведущего юрист-консультанта и начальника отдела также увеличились на 2100 руб., 2150 руб. и 3500 руб. соответственно.

Таким образом, мотивация персонала включает:

- заработную плату работников, состоящую из оклада и премиальной части;
- дополнительные поощрения – социальный пакет, кредитование на выгодных условиях;
- нематериальные стимулирования – повышение по карьерной лестнице, гибкий рабочий график, право голоса при решении важных задач банка, получение почетных грамот.

3.2. Разработка рекомендаций по совершенствованию расчетов по оплате труда в ПАО «Сбербанк России»

ПАО «Сбербанк России» является успешной, динамичной финансовой организации на российском банковском рынке. Кроме того, это значительные финансовые банк для большинства населения России как территориальный охват сети и количество обслуживаемого населения. Следовательно, эффективная организация труда персонала будет зависеть от уровня, качества, скорости обслуживания и, соответственно, степень удовлетворенности потребителей банковских услуг.

Однако, несмотря на «пилотный» проект для поощрения сотрудников, с одной стороны, оно направлено на рациональную организацию труда персонала, система испытывает ряд вопросов, которые являются предметом систематического поиска и устранения неисправностей.

Одной из главных проблем в продвижении персонала устанавливается в течение многих лет, стереотип оплаты труда, когда банкиры привыкли получать ежемесячные высокие премии, которые не зависят от их работы. И в условиях новой системы оплаты труда и, следовательно, премиальная часть зависит от производительности и качества обслуживания клиентов. Впрочем, это вопрос времени.

Новая система оплаты труда предусматривает изменение статуса сотрудников 1 линии, непосредственно работающих с клиентами, 2 линии, ответственными за технические операции, транзакционный Отдел, выполняющий простые операции транзакций клиентов, и поставщиков услуг, специально освобожденных для этой цели. Впрочем, все это отлично смотрится в теории, на практике разделение произошло, но четкое распределение функциональных ролей и нет, персонал должен выяснить, кто должен выполнять. Эта путаница явно не способствует развитию командного духа.

Кроме того, установлены планы для сотрудников рассчитываются средние вокруг ПАО «Сбербанк России», что вызывает сложности при

выполнении планов, поскольку клиентский поток различных внутренних подразделений отличается.

Кроме того, я хочу не потерять из виду lean-технологии при изменении функциональности, что позволяет эффективно планировать время сотрудников, рабочее пространство рабочее пространство.

ПАО «Сбербанк России» также следует стремиться к удержанию квалифицированного персонала, предотвратить утечки «мозгов» в другие кредитные учреждения.

Одним из направлений является разработка корпоративной пенсионной программы, в рамках которой Банк берет на себя обязательство сотрудников, работающих в банке более 3 лет, вносить дополнительные взносы в размере своих ежегодных взносов в Пенсионный фонд, что дополнительно стимулирует работников на долгосрочные отношения с банком.

Вознаграждения в ПАО «Сбербанк России» полностью зависят от активности и целеустремленности, что позволяет сотрудникам повысить свой доход, что является важным требованием для современного мира. Успешная реализация проекта оплаты труда и поощрения персонала позволит ПАО «Сбербанк России» выйти на новый уровень обслуживания клиентов наряду с другими кредитными учреждениями.

Мероприятия – внедрение программного обеспечения для повышения эффективности работы с персоналом.

Порядок введения новой системы оплаты и стимулирования труда можно условно разделить на несколько этапов.

1. Определение целей новой системы оплаты и стимулирования труда.

Внедрение новой системы труда должно быть направлено не только на удержание и мотивацию уже имеющихся сотрудников, но и создавать привлекательные условия для набора нового персонала, при этом не быть обременительной и чрезмерно затратной для банка в целом. Следует отметить, что если предлагаемая оплата труда окажется ниже средней по региону, то на вакансии будут откликаться преимущественно низкоквалифицированные

кадры, склонные к частой смене места работы. Предложение оплаты труда выше среднего позволит привлечь высококвалифицированные стабильные кадры, тем самым сформировав стабильный высокопроизводительный коллектив.

Эффективная система оплаты и стимулирования труда – система, которая вносит свой вклад в достижение организационных целей (максимизация экономического эффекта) по самой низкой стоимости.

Построение эффективной системы стимулов должно основываться на декомпозиции целей организации.

2. Мониторинг окружающей среды внедрения системы оплаты и стимулирования труда.

Под окружающей средой в данном случае понимается и осуществление работниками организации трудовой деятельности, и экономически активное население региона, и существующий рынок труда в регионе. В процессе мониторинга, в случаях, когда речь идет о крупных предприятиях, необходимо учитывать демографию, миграцию, экологию (привлекательность региона для жительства).

Мониторинг может включать следующие шаги:

а) определение уровня удовлетворенности сотрудников организации путем социологического исследования (в соответствии с теорией Герцберга и Маслоу);

б) оценка взаимосвязи вознаграждений за работу в организации и результатов работы (согласно теории ожидания);

3. Разработка системы отчетности и мониторинга результатов, т.е. разработка такой системы отчетности, которая влияет на переменные заработной платы – премии, надбавки, поощрительные выплаты и др.

4. Разработка системы оплаты и стимулирования труда по следующему алгоритму:

а) установить основные принципы оплаты труда топ-менеджмента, среднего звена, младшего звена управления, сотрудников. Следует отметить,

что во многих организациях оплата труда топ-менеджмента - это ответственность владельца, тем не менее, их заработная плата должна зависеть от качества выполнения задач соответствующего уровня цели организации.

б) в соответствии с проведенным анализом конкретных приемов выбрать мотивацию персонала, приемлемую для организации и сотрудников или в зависимости от кадровой ситуации:

- финансовое стимулирование за индивидуальные результаты (за качество, производительность, график);

- финансовые стимулы за производительность малых групп;

- материальное поощрение работников, не связанных с текущими результатами работы и целями организации (надбавка за опыт, знание иностранного языка, ученую степень и др.);

- стимулирование социальных льгот (путевки, приглашения на ежегодные праздники и др.);

- моральное поощрение;

- предоставление возможностей для самореализации людей в управлении для высококвалифицированных специалистов;

- предоставление возможности для профессионального роста;

- предоставление возможностей для реализации социально-психологических потребностей;

- стимулирование инноваций, рационализаторских предложений, проектов, продаж;

- улучшение факторов организации рабочего места;

- поощрение использования системы гибкого рабочего времени;

в) для подразделений, устанавливать цели, соответствующие на функциональном уровне дереву целей, определить ключевые «узкие места»;

д) базовое вознаграждение менеджеров устанавливается в зависимости от важности задач группы; за дополнительные показатели стимулирования высокой эффективности в достижении целей группы;

е) для каждого подразделения установить основные показатели ответственности (Основные обязанности), дополнительные показатели стимулирования, разработать методы измерения частоты стимуляции и методы расчета бонусов; эти процедуры должны быть понятны администрации и работникам (в большинстве случаев материального стимулирования за индивидуальные и коллективные результаты деятельности);

5. Стадии реализации.

Особое внимание должно быть уделено четкой и детальной регламентации положений

6. Оплата и стимулирование. Система оплаты труда должна быть интегрирована в базу по начислению заработной платы сотрудникам. Она также может быть интегрирована с системой формирования отчетов с возможностью доступа сотрудников к результативности своей деятельности, деятельности подразделения.

Работа с кадровой документацией – это достаточно трудоемкий процесс, который занимает много времени. Для облегчения работы необходимо внедрять новые технологии, программное обеспечение.

Заключение

Выбор наиболее оптимальных механизмов оплаты труда имеет важное социально-экономическое значение для каждого хозяйствующего субъекта Российской Федерации, поскольку заработная плата, является основной частью дохода наемного персонала организации, а, следовательно, и фактором материальной заинтересованности в труде.

Различают следующие виды заработной платы: основная, дополнительная.

Основная – это заработная плата, которую начисляют работникам за фактически отработанное время, за количество и качество выполненных работ или промышленной продукции по установленным расценкам или окладам.

Дополнительная – это заработная плата, которая начисляется работникам за неотработанное время в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работникам является инструментом социальной защиты и компенсации, которая предоставлена государством через субъектов хозяйствования государственного сектора в обмен на услуги, предоставляемые работниками.

Публичное акционерное общество «Сбербанк России» (далее ПАО «Сбербанк») – кредитная организация, зарегистрированная на территории Российской Федерации Банком России от 20.06.1991 г. в качестве универсального коммерческого банка. ПАО «Сбербанк» является одним из крупнейших участников рынка банковских услуг.

Банк входит в банковскую систему Российской Федерации и в своей деятельности руководствуется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе нормативными актами Банка России, а также Уставом.

Анализ основных технико-экономических показателей показал, что заметным является рост активов банка на 23,84%. Средства клиентов

увеличились в 2018 г. по сравнению с 2016 г. на 21,37 %. Процентные доходы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличились на 3,02%, а в 2018 г. по сравнению с 2016 г. выросли на 0,66%. Процентные расходы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизились на 0,42%, а в 2018 г. по сравнению с 2016 г. сократились на 17,18%.

В ПАО «Сбербанк России» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда.

Расчет оплаты труда производится в расчетной ведомости в которой указывается должностной оклад, количество отработанного сотрудником времени, общая сумма начислений и удержаний и определяется общая сумма, подлежащая выплате сотруднику. Далее оформляется платежное поручение на перечисление денежных средств на карту сотрудника, а также о перечислении в бюджет НДФЛ.

Одним из важных факторов усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда в ПАО «Сбербанк России» является действие Положения «Об условиях оплаты труда работников ПАО «Сбербанк России». Оно включает в себя:

- должностные оклады;
- надбавки к должностным окладам (надбавка за выслугу лет);
- доплата до среднего заработка при оплате больничного листа;
- премирование по итогам работы за месяц и квартал;
- премирование по результатам работы за год;
- единовременное премирование работников предприятия.

Расчеты по оплате труда в ПАО «Сбербанк России» осуществляются согласно требований законодательства. Ежегодно банк формирует годовой отчет, в котором раскрывает информацию о системе оплаты труда.

По официальным данным за 2018 г. регулярное вознаграждение ключевого управленческого персонала, включая заработную плату и премии, составило 4,4млрд. руб. Выплаты ключевому управленческому персоналу, связанные с регулярным вознаграждением, за 2018 г. составили 4,3 млрд. руб.

За 2018 г. размер долгосрочного вознаграждения, основанного на акциях составил 1,7 млрд. Руб. Выплаты ключевому управленческому персоналу, связанные с долгосрочным вознаграждением, основанным на акциях, за 2018 г. составили 1,2 млрд. руб. Обязательство по выплате долгосрочного вознаграждения, основанного на акциях составили 2,8 млрд. руб. по состоянию на 01.01.2019 г.

ПАО «Сбербанк России» является успешной, динамичной финансовой организации на российском банковском рынке. Кроме того, это значительные финансовые банк для большинства населения России как территориальный охват сети и количество обслуживаемого населения. Следовательно, эффективная организация труда персонала будет зависеть от уровня, качества, скорости обслуживания и, соответственно, степень удовлетворенности потребителей банковских услуг.

Список используемой литературы

1. Гражданский кодекс РФ (в ред. 03.08.2018) // Справочно - правовая система «КонсультантПлюс».
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации
4. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 28.11.2018) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 (ред. От 03.08.2018) «О банках и банковской деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.09.2018)
6. Федеральный закон от 10.07.2002 №86-ФЗ (ред. От 29.07.2018) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.09.2018).
7. Положение о Плане счетов бухгалтерского учета для кредитных организаций и порядке его применения» (утв. Банком России 27.02.2017 № 579-П) (ред. от 15.02.2018) (Зарегистрировано в Минюсте России 20.03.2017 № 46021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2018)
8. Инструкция ЦБ РФ от 30 мая 2014 года № 153-И «Об открытии и закрытии банковских счетов, счетов по вкладам (депозитам), депозитных счетов»
9. Учетная политика ПАО «Сбербанк России»
10. Абеева Э. М. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в безналичной форме // Молодой ученый. — 2017. — №21.2. — С. 7
11. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: Учебник / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова. Под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2018. - 720 с.

12. Арефкина Е.И. Правовые основы бухгалтерского учета / Е.Ю. Грачева, Е.И. Арефкина. - М.: Проспект, 2018. - 312 с.
13. Бабаев Ю.А. Теория бухгалтерского учета: Учебник / Ю.А. Бабаев. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2018. – 240 с.
14. Белова В.Н. Расчет заработной платы для сотрудников с посменным графиком / В.Н. Белова // Главбух. – 2018. – №2. – С.13-14.
15. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник для ВУЗов / Под ред. проф. Ю. А. Бабаева. М.: Вузовский учебник, 2018. – 525 с.
16. Алиев, А. Т. Деньги. Кредит. банковские учреждения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Т. Алиев, Е. Г. Ефимова. - М.: ФЛИНТА : НОУ ВПО «МПСУ», 2014. - 296 с.
17. Батракова Л.Г. Экономический анализ работы банковского учреждения [Электронный ресурс]: учебник/ Батракова Л.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, Университетская книга, 2016.— 368 с.
18. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. Учебник. / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. – М.: Экзамен, 2018. – 242с.
19. Волгин Н.А. Экономика труда / Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. – М.: «Экономика», 2018. – 315с.
20. Глушков И.Е. Бухгалтерский учет на современном предприятии / И.Е. Глушков. – М.: КНОРУС, 2018. – 395 с.
21. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. – 2018. – №1. – С.24.
22. Деньги. Кредит. банковские учреждения: Учебник в целях бакалавров в вопросах и ответах / Б.И. Соколов, В.В. Иванов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 288 с.
23. Зверькова Т.Н. Анализ работы банковского учреждения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Зверькова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 146 с.

24. Зверькова Т.Н. Анализ работы банковского учреждения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Зверькова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 146 с.
25. Корпоративные финансы: Финансовые расчеты: учебник/А.И.Самылин - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.
26. Кредитный анализ в коммерческом банковском учреждении: учебное пособие / С.Ю. Хасянова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 197 с.
27. Зонова А.В. Бухгалтерский учет и анализ. Комплексный подход к принятию управленческих решений: Практическое руководство / А.В. Зонова, Л.А. Адамайтис, И.Н. Бачуринская. – М.: ЭКСМО, 2018. – 512 с.
28. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам/ Г.Г.Иванова // Налоговый вестник. – 2017. – №7. – С.44-45.
29. Ковалев В.В. Финансовый учет и анализ: концептуальные основы / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 468 с.
30. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России / Ю.Кокин // Человек и труд. – 2017. – №7. – С. 83–87.
31. Линников А.С. Международно-правовые стандарты регулирования банковской работы [Электронный ресурс]/ Линников А.С., Карпов Л.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Статут, 2014.— 173.
32. Секреты успешных банков: бизнес-процессы и технологии / Исаев Р. А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 222 с.
33. Совершенствование банковского регулирования и надзора в России на базе международных принципов: монография/ХасяноваС.Ю. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 234 с.
34. Тавасиев, А. М. Российское банковское право в официальных документах. В 2 т. Т. 2 [Электронный ресурс] / А. М. Тавасиев, В. Д. Мехряков, С. Н. Смирнов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2014. — 896 с.

35. Кондраков Н.П. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / Н.П. Кондраков, М.А. Иванова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 352 с.
36. Косульникова М.Ю. Новый размер расчета наличными / М.Ю. Косульникова // Федеральное агентство финансовой информации, 2016. – 348 с.
37. Красикова Ю. Персонал – основа организации / Ю.Красикова // Управление персоналом. – 2016. – № 11. – С.27-32.
38. Крутик А.Б. Основы финансовой деятельности предприятия: Учебное пособие / А.Б. Крутик, М.М. Хайкин. – СПб.: Бизнес-пресса, 2018. – 448с.
39. Кузьмин А. А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда // Молодой ученый. — 2016. — №4.2. — С. 47-50.
40. Ликбез П. Формы и системы оплаты труда / П. Ликбез // Главбух. – 2018. – № 3. – С.16-18.
41. Мазманова Б.Г. Соотношение рыночного и социально-политического факторов в механизме образования заработной платы / Б.Г. Мазманова // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. – №4. – С.62-69.
42. Масленникова Л.А. Системы оплаты труда: как сделать выбор / Л.А. Масленникова // Российский налоговый курьер. – 2017. - №7. – С.12-15.
43. Мурзаева Е. В., Полякова А. А., Тищенко Э. А., Фаллер И. А. Роль первичного учета на предприятия при формировании расчетов по оплате труда // Молодой ученый. — 2017. — №10. — С. 751-754.
44. Управление денежными потоками : учебник / И.Я. Лукасевич, П.Е. Жуков. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с.
45. Никифорова А.А. Оплата за производительность труда / А.А. Никифорова // Труд за рубежом. – 2016. – №3. – С.51–65.
46. Пошерстник Е.Б. Заработная плата в современных условиях / Е.Б. Пошерстник, Н.В. Пошерстник. – М.: С-Пб., 2018. – 116с.
47. Рахманова С.Ю. Оплата труда / С.Ю. Рахманова // Нормирование труда и системы заработной платы. – 2018. - №2. – С 22-26.

48. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты налоги: практ. пособие / Е.А. Турсина – М.: Издательство «Омега-Л», 2016. – 210 с.
49. Хорошавкина А.В. Типичные бухгалтерские ошибки: советы аудитора / А.В. Хорошавкина // Главная книга. – 2017. – №8. – С.45-49.
50. Экономика предприятия: Учебник для вузов. / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков и др. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2018. – 367с.
51. Юсупов А. Зарплата зависит от качества труда, а не наоборот / А.Юсупов // Человек и труд. – 2017. – №10. – С.72–73
52. Яковлев Р. Реформирование оплаты труда, возрождение ее основных функций / Р.Яковлев //Человек и труд. – 2016. – №7. – С.67–70.
53. Benefits ERNTS and Young. Finance and investment. / Per. from English Mikerina G.I. - М.: John Wiley and Sons, 2015. - 240 p.
54. Van Horn, JK. Fundamentals of Financial Management: Per. from English. - М.: Finance and Statistics, 2013. - 800 p.
55. Vincent John. Benefits ERNST & Young. How to understand and use financial statements / Per. from English Mikerina G.I. - М.: John Wiley and Sons, 2016. - 352 p.
56. Helfert E. Technique of financial analysis. 10th ed.: Per. from English. - St. Petersburg: Peter, 2013. - 640 p.
57. Schumpeter J.A. History of economic analysis: translation from English. - М.: Economic School, 2017. - 521 p

Приложения

Приложение А

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС (публикуемая форма) за 2018 год

Кредитной организации: Публичное акционерное общество "Сбербанк России"

ПАО Сбербанк

Адрес (место нахождения) кредитной организации: 117997, г.Москва, ул.Вавилова, 19

Код формы по ОКУД 0409806

Квартальная (Годовая)

Номер строки	Наименование статьи	Номер пояснения	Данные за отчетный период, тыс. руб.	Данные за предыдущий отчетный год, тыс. руб.
1	2	3	4	5
I	АКТИВЫ			
1	Денежные средства	5.1	688 903 726	621 718 630
2	Средств кредитных организаций в Центральном банке Российской Федерации	5.1	865 071 195	747 906 470
2.1	Обязательные резервы		187 877 682	158 658 496
3	Средства в кредитных организациях	5.1	406 318 847	299 595 122
4	Финансовые активы, оцениваемые по справедливой стоимости через прибыль или убыток	5.2		
5	Чистая ссудная задолженность	5.3	198 280 634	91 468 983
6	Чистые вложения в ценные бумаги и другие финансовые активы, внесенные в платёжи для продажи	5.4	20 142 853 304	17 466 111 114
6.1	Инвестиции в дочерие и зависимые организации	5.5	2 966 414 621	2 517 864 732
7	Чистые вложения в ценные бумаги, удерживаемые до погашения	5.6	803 429 663	664 464 539
8	Требование по текущему налогу на прибыль		695 703 652	645 442 126
9	Отложенный налоговый актив		17 250 172	372 664
10	Основные средства, нематериальные активы и материальные запасы	5.7	21 930 576	21 211 177
11	Долгосрочные активы, предназначенные для продажи	5.7	200 047 693	482 555 870
12	Прочие активы	5.7	9 406 429	11 364 582
13	Прочие активы	5.9	387 749 066	251 808 469
13	Всего активов		26 890 920 935	23 158 919 939
II	ПАССИВЫ			
14	Кредиты, депозиты и прочие средства Центрального банка Российской Федерации		567 221 798	591 164 171
15	Средств кредитных организаций	5.10	989 893 489	864 300 133
16	Средства клиентов, не аннулированных кредитными организациями	5.11	20 490 078 076	17 742 620 034
16.1	Вклады (средства) физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей		12 911 175 956	11 777 377 023
17	Финансовые обязательства, оцениваемые по справедливой стоимости через прибыль или убыток			
18	Выпущенные долговые обязательства	5.12	133 832 197	82 400 673
19	Обязательство по текущему налогу на прибыль		538 280 337	573 341 051
20	Отложенное налоговое обязательство		1 678 302	11 241 468
21	Прочие обязательства	5.13	0	0
22	Резервы на возможные потери по условным обязательствам кредитного характера, прочие возможные потери в операциях с резидентами офшорных зон		319 338 404	270 017 973
23	Всего обязательств		59 271 263	62 686 084
23	Всего обязательств		21 099 633 866	19 799 772 207
III	ИСТОЧНИКИ СОБСТВЕННЫХ СРЕДСТВ			
24	Средств акционеров (участников)	5.14	67 760 844	67 760 844
25	Собственные акции (доли), выкупленные у акционеров (участников)		0	0
26	Эмиссионный доход		228 054 276	228 054 276
27	Резервный фонд		3 527 429	3 527 429
28	Переоценка по справедливой стоимости ценных бумаг, внесенных в платёжи для продажи, уменьшенная за отложенное налоговое обязательство (указанная на отложенный налоговый актив)		-11 998 855	54 667 423
29	Переоценка основных средств, уменьшенная за отложенное налоговое обязательство		34 547 803	39 933 862
30	Переоценка обязательств (требований) по выплате долгосрочных вознаграждений		-706 118	-17 982
31	Переоценка инструментов задерживания		0	0
32	Денежные средства безвозмездного финансирования (вклады в имущество)		0	0
33	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) прошлых лет		2 696 928 726	2 311 636 423
34	Неиспользованная прибыль (убыток) за отчетный период		782 182 016	653 565 405
35	Всего источников собственных средств		3 800 296 069	3 359 147 732
IV	ВНЕБАЛАНСОВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
36	Возвратные обязательства кредитной организации		14 043 679 980	10 134 902 202
37	Выданные кредитной организацией гарантии и поручительства		1 483 669 617	1 341 462 264
38	Условные обязательства некредитного характера		142 841	142 841

Президент, Председатель Правления
ПАО Сбербанк

Г.О. Гроф
(Ф.И.О.) (подпись)

Старший управляющий директор, главный бухгалтер -
директор Департамента учета и отчетности
ПАО Сбербанк

М.С. Ратинский
(Ф.И.О.) (подпись)

15 марта 2019.



ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ
(публикуемая форма)
за 2018 год

Кредитной организации: Публичное акционерное общество "Сбербанк России"

ПАО Сбербанк

Адрес (место нахождения) кредитной организации: 117997, г.Москва, ул.Вавилова, 19

Код формы по ОКУД 0409807
Квартальная (Годовая)

Номер строки	Наименование статьи	Номер пояснения	Данные за отчетный период, тыс. руб.	Данные за соответствующий период прошлого года, тыс. руб.
1	2	3	4	5
Раздел 1. Прибыли и убытки				
1	Процентные доходы, всего, в том числе:	6.1	2 093 457 717	2 032 170 704
1.1	от размещения средств в кредитных организациях		107 840 803	116 102 323
1.2	от ссуд, предоставленных клиентам, не являющимся кредитными организациями		1 800 141 892	1 759 389 151
1.3	от оказания услуг по финансовой аренде (лизингу)		0	1
1.4	от вложений в ценные бумаги		185 475 022	156 679 229
2	Процентные расходы, всего, в том числе:	6.2	727 320 975	730 382 293
2.1	по привлеченным средствам кредитных организаций		64 414 590	53 788 230
2.2	по привлеченным средствам клиентов, не являющихся кредитными организациями		626 811 855	656 908 978
2.3	по выпущенным долговым обязательствам		36 094 530	39 725 085
3	Чистые процентные доходы (отрицательная процентная маржа)		1 366 136 742	1 301 788 411
4	Изменение резерва на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности, средствам, размещенным на корреспондентских счетах, а также начисленным процентным доходам, всего, в том числе:		-189 388 369	-119 132 217
4.1	изменение резерва на возможные потери по начисленным процентным доходам		-4 867 260	-8 926 467
5	Чистые процентные доходы (отрицательная процентная маржа) после создания резерва на возможные потери		1 176 748 373	1 182 656 194
6	Чистые доходы от операций с финансовыми активами, оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток		68 790 128	12 395 172
7	Чистые доходы от операций с финансовыми обязательствами, оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток		0	0
8	Чистые доходы от операций с ценными бумагами, имеющимися в наличии для продажи		4 940 658	24 365 165
9	Чистые доходы от операций с ценными бумагами, удерживаемыми до погашения		218 545	-13 596
10	Чистые доходы от операций с иностранной валютой		20 854 480	38 955 167
11	Чистые доходы от переоценки иностранной валюты	6.3	6 163 022	-13 134 618
12	Чистые доходы от операций с драгоценными металлами		-2 104 360	620 076
13	Доходы от участия в капитале других юридических лиц		31 515 087	13 796 624
14	Комиссионные доходы	6.4	514 912 348	422 337 011
15	Комиссионные расходы	6.4	81 830 128	58 654 818
16	Изменение резерва на возможные потери по ценным бумагам, имеющимся в наличии для продажи		0	0
17	Изменение резерва на возможные потери по ценным бумагам, удерживаемым до погашения		1 498 123	653 231
18	Изменение резерва по прочим потерям		-44 298 264	-111 546 646
19	Прочие операционные доходы		65 103 351	48 260 335
20	Чистые доходы (расходы)		1 762 511 363	1 560 689 297
21	Операционные расходы	6.5	760 240 210	714 803 671
22	Прибыль (убыток) до налогообложения		1 002 271 153	845 885 626
23	Возмещение (расход) по налогам	6.6	220 089 137	192 320 221
24	Прибыль (убыток) от продолжающейся деятельности		782 651 154	653 589 923
25	Прибыль (убыток) от прекращенной деятельности		-469 138	-24 518
26	Прибыль (убыток) за отчетный период		782 182 016	653 565 405

9

Продолжение приложения Б

Раздел 2. Прочий совокупный доход

Номер строки	Наименование статьи	Номер пояснения	Данные за отчетный период, тыс. руб.	Данные за соответствующий период прошлого года, тыс. руб.
1	2	3	4	5
1	Прибыль (убыток) за отчетный период		782 182 016	653 565 405
2	Прочий совокупный доход (убыток)		0	0
3	Статьи, которые не переклассифицируются в прибыль или убыток, всего, в том числе:		-8 417 605	-6 545 363
3.1	изменение фонда переоценки основных средств		-7 729 469	-6 527 381
3.2	изменение фонда переоценки обязательств (требований) по пенсионному обеспечению работников по программам с установленными выплатами		-688 136	-1 982
4	Налог на прибыль, относящийся к статьям, которые не могут быть переклассифицированы в прибыль или убыток		-2 343 306	-1 060 446
5	Прочий совокупный доход (убыток), который не может быть переклассифицирован в прибыль или убыток, за вычетом налога на прибыль		-6 074 299	-5 484 917
6	Статьи, которые могут быть переклассифицированы в прибыль или убыток, всего, в том числе:		-83 332 847	18 459 197
6.1	изменение фонда переоценки финансовых активов, имеющихся в наличии для продажи		-83 332 847	18 459 197
6.2	изменение фонда хеджирования денежных потоков		0	0
7	Налог на прибыль, относящийся к статьям, которые могут быть переклассифицированы в прибыль или убыток		-16 666 569	3 691 840
8	Прочий совокупный доход (убыток), который может быть переклассифицирован в прибыль или убыток, за вычетом налога на прибыль		-66 666 278	14 767 357
9	Прочий совокупный доход (убыток) за вычетом налога на прибыль		-72 740 577	9 282 440
10	Финансовый результат за отчетный период		709 441 439	662 847 845

Президент, Председатель Правления
ПАО Сбербанк

Старший управляющий директор, главный бухгалтер -
директор Департамента учета и отчетности
ПАО Сбербанк



15 марта 2019

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС
(публичная форма)
за 2017 год

Кредитной организации: Публичное акционерное общество "Сбербанк России"
ПАО Сбербанк

Адрес (место нахождения) кредитной организации: 117997, г.Москва, ул.Вавилова, 19

Код формы по ОКУД 0409806

Кварталы (Годовая)

Номер строки	Наименование статьи	Номер показателя	Данные за отчетный период, тыс. руб.	Данные за предыдущий отчетный год, тыс. руб.
1	2	3	4	5
АКТИВЫ				
1	Денежные средства	5.1	621 718 630	614 848 983
2	Средства кредитных организаций в Центральном банке Российской Федерации	5.1	747 906 470	967 161 874
2.1	Обязательные резервы		158 658 496	154 713 883
3	Средства в кредитных организациях	5.1	299 995 122	347 942 780
4	Финансовые активы, оцениваемые по справедливой стоимости через прибыль или убыток	5.2	91 468 983	141 343 233
5	Чистая ссудная задолженность	5.3	17 466 113 114	16 221 622 141
6	Чистые вложения в ценные бумаги и другие финансовые активы, оцениваемые в наличии для продажи	5.4	2 317 864 732	2 269 613 004
6.1	Инвестиции в дочерние и зависимые организации	5.5	664 464 539	491 905 608
7	Чистые вложения в ценные бумаги, удерживаемые до погашения	5.6	645 442 126	455 961 164
8	Требования по текущему налогу на прибыль		372 664	8 124 301
9	Отложенный налоговый актив		21 311 177	0
10	Основные средства, нематериальные активы и материальные запасы	5.7	483 555 870	469 120 697
11	Долгосрочные активы, предназначенные для продажи		11 364 982	8 076 804
12	Прочие активы	5.8	251 808 469	217 263 302
13	Всего активов		23 158 919 999	21 721 078 485
ПАССИВЫ				
14	Кредиты, депозиты и прочие средства Центрального банка Российской Федерации		591 164 171	581 160 307
15	Средства кредитных организаций	5.9	464 300 153	364 499 528
16	Средства клиентов, не включенные в кредитным организациям	5.10	17 742 620 014	16 881 988 991
16.1	Выдачи (средства) физическим лицам, в том числе индивидуальным предпринимателям		11 737 377 023	10 937 747 277
17	Финансовые обязательства, оцениваемые по справедливой стоимости через прибыль или убыток		82 400 673	107 386 935
18	Выпущенные долговые обязательства	5.11	578 341 051	610 931 898
19	Обязательство по текущему налогу на прибыль		11 241 468	5 771 617
20	Отложенное налоговое обязательство		0	17 878 331
21	Прочие обязательства	5.12	270 017 975	280 194 323
22	Резервы на возможные потери по условным обязательствам кредитного характера, против непокрытых потерь и операциям с резидентами офшорных зон		62 686 684	42 145 608
23	Всего обязательств		19 799 772 207	18 892 157 598
ИСТОЧНИКИ СОБСТВЕННЫХ СРЕДСТВ				
24	Средства акционеров (участников)	5.13	67 760 844	67 760 844
25	Собственные акции (доли), выкупленные у акционеров (участников)		0	0
26	Эмиссионный доход		228 054 226	228 054 226
27	Резервный фонд		3 527 429	3 527 429
28	Переоценка по справедливой стоимости ценных бумаг, имеющихся в наличии для продажи, уменьшенная на отложенное налоговое обязательство (увеличенная на отложенный налоговый актив)		54 667 423	39 920 084
29	Переоценка основных средств, уменьшенная на отложенное налоговое обязательство		39 933 964	45 490 951
30	Переоценка обязательств (требований) по выданным долгосрочным вознаграждений		-12 982	0
31	Переоценка инструментов финансирования		0	0
32	Дивиденды средства безвозмездного финансирования (выдачи в имущество)		0	0
33	Неразмещенная прибыль (непокрытые убытки) прошлых лет		2 311 656 423	1 945 987 988
34	Неиспользованная прибыль (убыток) за отчетный период	6	652 565 405	498 289 433
35	Всего источников собственных средств		3 259 147 732	2 828 920 855
ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
36	Выпущенные обязательства кредитной организацией		10 134 992 202	6 701 111 522
37	Выданные кредитной организацией гарантии и поручительства		1 341 462 264	1 234 474 908
38	Условные обязательства некредитного характера		142 841	142 840

Президент, Председатель Правления
ПАО Сбербанк

Старший управляющий директор, главный бухгалтер
директор Департамента учета и отчетности
ПАО Сбербанк

14 марта 2018,



Г.О. Гроф
(Ф.И.О.)

Место печати

М.Ю. Лукьянова
(Ф.И.О.)

10

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ
(публикуемая форма)
за 2017 год

Кредитной организации: Публичное акционерное общество "Сбербанк России"

ПАО Сбербанк

Адрес (место нахождения) кредитной организации: 117997, г.Москва, ул.Вавилова, 19

Код формы по ОКУД 0409807
Квартальная (Годовая)

Номер строки	Наименование статьи	Номер пояснения	Данные за отчетный период, тыс. руб.	Данные за соответствующий период прошлого года, тыс. руб.
1	2	3	4	5
Раздел О прибылях и убытках				
1	Процентные доходы, всего, в том числе:	6.1	2 032 170 704	2 079 766 069
1.1	от размещения средств в кредитных организациях		116 102 323	64 397 494
1.2	от осуд, предоставленных клиентам, не являющимся кредитными организациями		1 759 389 151	1 867 144 838
1.3	от оказания услуг по финансовой аренде (лизингу)		1	12 025
1.4	от вложений в ценные бумаги		156 679 229	148 211 712
2	Процентные расходы, всего, в том числе:	6.2	730 382 293	878 207 077
2.1	по привлеченным средствам кредитных организаций		53 788 230	64 296 230
2.2	по привлеченным средствам клиентов, не являющимся кредитными организациями		636 868 978	759 401 850
2.3	по высузанным долговым обязательствам		39 725 085	54 508 997
3	Чистые процентные доходы (отрицательная процентная маржа)		1 301 788 411	1 201 558 992
4	Изменение резерва на возможные потери по осудам, осудой и оспариваемой к ней задолженности, средствам, размещенным на корреспондентских счетах, в также вычисленным процентным доходам, всего, в том числе:		-119 132 217	-87 884 500
4.1	изменение резерва на возможные потери по вычисленным процентным доходам		-8 926 467	-6 151 158
5	Чистые процентные доходы (отрицательная процентная маржа) после создания резерва на возможные потери		1 182 656 194	1 113 674 492
6	Чистые доходы от операций с финансовыми активами, оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток		12 395 172	-74 292 233
7	Чистые доходы от операций с финансовыми обязательствами, оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток		0	0
8	Чистые доходы от операций с ценными бумагами, имеющимися в наличии для продажи		24 365 165	2 607 340
9	Чистые доходы от операций с ценными бумагами, удерживаемыми до погашения		-13 596	185 187
10	Чистые доходы от операций с иностранной валютой		38 955 167	29 531 322
11	Чистые доходы от переоценки иностранной валюты	6.3	-13 134 618	18 837 516
12	Чистые доходы от операций с драгоценными металлами		620 076	2 237 651
13	Доходы от участия в капитале других юридических лиц		13 796 624	8 725 625
14	Комиссионные доходы	6.4	422 337 011	360 618 710
15	Комиссионные расходы	6.4	58 654 818	43 700 379
16	Изменение резерва на возможные потери по ценным бумагам, имеющимся в наличии для продажи	5.4	0	-7 234
17	Изменение резерва на возможные потери по ценным бумагам, удерживаемым до погашения	5.6	653 231	2 208 381
18	Изменение резерва по прочим потерям		-111 546 646	-41 951 351
19	Прочие операционные доходы		48 260 335	33 975 420
20	Чистые доходы (расходы)		1 560 689 297	1 412 610 647
21	Операционные расходы	6.5	714 803 671	764 715 933
22	Прибыль (убыток) до налогообложения	3.2	845 885 626	647 894 714
23	Возмещение (заседа) по налогам	6.6	192 220 221	149 605 281
24	Прибыль (убыток) от продолжающейся деятельности	3.2	653 665 405	498 056 954
25	Прибыль (убыток) от прекращенной деятельности		-24 518	232 479
26	Прибыль (убыток) за отчетный период	6	633 565 405	498 289 433

11

Продолжение приложения Г

Раздел 2. О совокупном доходе

Номер строки	Наименование статьи	Номер пояснения	Данные за отчетный период, тыс. руб.	Данные за соответствующий период прошлого года, тыс. руб.
1	2	3	4	5
1	Прибыль (убыток) за отчетный период	6	653 565 405	498 289 433
2	Прочий совокупный доход (убыток)		0	0
3	Статьи, которые не переклассифицируются в прибыль или убыток, всего, в том числе:			
3.1	изменение фонда переоценки основных средств		-6 545 363	-13 372 024
3.2	изменение фонда переоценки обязательств (требований) по пенсионному обеспечению работников по программам с установленными выплатами		-6 527 381	-13 372 024
4	Налог на прибыль, относящийся к статьям, которые не могут быть переклассифицированы в прибыль или убыток		-17 982	0
5	Прочий совокупный доход (убыток), который не может быть переклассифицирован в прибыль или убыток, за вычетом налога на прибыль		-1 060 446	-1 701 258
6	Статьи, которые могут быть переклассифицированы в прибыль или убыток, всего, в том числе:			
6.1	изменение фонда переоценки финансовых активов, имеющихся в наличии для продажи		18 459 197	96 302 369
6.2	изменение фонда хеджирования денежных потоков		0	0
7	Налог на прибыль, относящийся к статьям, которые могут быть переклассифицированы в прибыль или убыток		3 691 840	19 260 474
8	Прочий совокупный доход (убыток), который может быть переклассифицирован в прибыль или убыток, за вычетом налога на прибыль		14 767 357	77 041 895
9	Прочий совокупный доход (убыток) за вычетом налога на прибыль		9 282 440	65 371 129
10	Финансовый результат за отчетный период		662 847 845	563 660 362

Президент, Председатель Правления
ПАО Сбербанк

Старший управляющий директор, главный бухгалтер -
директор Департамента учета и отчетности
ПАО Сбербанк

14 марта 2018.



Место печати

Г.О. Греф
(Ф.И.О.)

М.Ю. Лукьянова
(Ф.И.О.)