

Ссылка для цитирования этой статьи:

Гарифуллина А.Ф., Сизоненко С.В. Актуальные вопросы регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 5. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_5/Garufullina.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-5a-25.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Гарифуллина Альбина Фатиховна

кандидат политических наук,
доцент кафедры государственного управления
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»
г. Уфа, Российская Федерация

Сизоненко Снежана Вадимовна

студент
ФГБОУ ВО «Уфимский Университет науки и технологий»
г. Уфа, Российская Федерация

Аннотация. В любой организации вопросы оплаты труда работников являются ключевыми. При легитимном функционировании различных форм собственности ответственность за объем и периодичность выплачиваемых средств берет на себя преимущественно либо государство, либо работодатель – собственник. Тем не менее, существуют определяемые нормативно-правовыми актами стандарты – минимальные пороговые значения, обязательные для исполнения всеми участниками трудовых отношений. Для стимулирования и мотивации сотрудников в различных организациях принимаются особые меры поддержки, дополняющие традиционные формы оплаты труда, что, в свою очередь, напрямую влияет на кадровую ситуацию как в отдельно взятой организации, так и в отрасли, в целом в экономике государства. Объект настоящего исследования – оплата труда. Предмет исследования – проблемы регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда. Цель исследования – рассмотреть ключевые вопросы регулирования учета расчетов по оплате труда в современных условиях и обозначить основные проблемы. Вопросы регулирования оплаты труда рассматривались с разных сторон экономистами, правоведами, социологами. В статье аргументируется, что с точки зрения каждого исследователя внимание акцентируется на функциях оплаты труда, ее детерминантах и определении ответственного субъекта. В современных социально-экономических условиях вопросы регулирования учета оплаты труда по-прежнему актуальны, требуют внимания государства и всех участников трудового процесса, корректности документационного обеспечения бухгалтерского учета.

Ключевые слова: оплата труда, трудовые отношения, организация, бухгалтерский учет, нормативные акты, учет расчетов по оплате труда.

Введение

Теоретические аспекты вопроса по оплате труда представлены в различных научных исследованиях и имеют серьезный задел. По вполне объективным причинам в экономической и управленческой науке нет однозначного понимания самого термина «оплата труда», поскольку сама категория труда, понимание инструментов для измерения его объема, эффективности, целесообразности и условий найма работника постоянно меняются, в определенной мере совершенствуются и трансформируются по целому ряду причин. Принято считать, что в классической буржуазной политической экономии понятие оплаты труда конкретизируется в трудах Адама Смита, который обозначил данное понятие как «естественную цену за труд» [1, с. 127]. Несмотря на то, что экономическая наука в целом ориентирована на поиск механизмов для роста прибыли, тем не менее, в работах классиков оговариваются социальные аспекты распределения ресурсов, в том числе оплаты труда, вопросы неравенства и потенциальных разногласий участников трудовых отношений. Безусловно, оплата труда – некое вознаграждение за затраченные усилия. Однако их эффективность и целесообразность могут оцениваться по-разному и отвечать/не отвечать ожиданиям работодателя и работника. В последующем представители различных научных школ будут конкретизировать категорию «оплаты труда», что позволит уточнить порядок расчетов и выйти на понимание нормативов в данной сфере.

В наиболее общем виде принято различать две основные модели оплаты труда: сдельную и повременную, при этом существуют их вариации в зависимости от видов выполняемых работ, показателей результативности работника и возможностей организации. В любом случае оплата труда – ключевой фактор формирования и приращения трудовых ресурсов, признаваемая учеными базовой категорией экономических отношений.

Методология исследования

Для конкретизации базового понятия «оплата труда» следует обратиться к первоисточникам и нормативно-правовым документам. В таких научных школах, как классической, неоклассической, маржинализме, кейнсианстве, монетаризме при определении оплаты труда принято игнорировать классовые различия и оценивать прежде всего полезность и производительность труда, его эффективность в получении прибыли. Работник при этом априори находится в максимальной зависимости от работодателя – собственника,

определяющего объем средств, которые он может выплачивать в качестве вознаграждения за труд, в зависимости от запросов рынка на те или иные услуги. Как известно, К. Маркс, рассуждая об оплате труда в капиталистическом производстве, приходит к выводу о том, что капиталист выстраивает такую модель отношений с работником, при которой последний фактически ограблен и за свой труд не получает должного вознаграждения, испытывая лишь отчуждение от продукта труда, что, в свою очередь, детерминирует протестные настроения в рабочей среде и ведет в конечном счете к классовому конфликту и революционным потрясениям [2, с. 85].

В современной экономической науке, которая становится все ближе к социологии, можно обнаружить широкий спектр толкования понятия «оплата труда». Учеными справедливо отмечается, что «в постиндустриальном обществе резко меняется характер труда, и его оценка во многом зависит от предыдущих и настоящих инвестиций в самого человека» [3, с. 105]. Так, например, советские/российские экономисты рассматривали оплату труда как «форму собственных денежных доходов сотрудников, которые они получают взамен на качественные и количественные затраты труда» (Абалкин М.Н.) [4]. Аналогичной по сути концепции придерживается Адамчук В.В.: «оплата труда – элемент дохода наёмного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда» [5]. Гелета И.В. и Коваленко А.В. в своем пособии рекомендуют следующее определение понятия «оплата труда»: «это элемент дохода наёмных сотрудников, форма права собственности на ресурс труда, принадлежащий ему; для работодателя, приобретающего ресурс труда с целью использования его как одного из факторов производства, оплата труда наёмных сотрудников является частью издержек производства» [6, с. 197]. Фактически во всех определениях так или иначе подразумевается обмен ресурсами между работником и работодателем: работник затрачивает свое время и жизненные силы на выполнение определенной работы, взамен работодатель обязан обеспечить работника ресурсами, необходимыми для жизнедеятельности. По этому поводу авторы различных концепций вступают в полемику друг с другом в попытке найти оптимальное решение, пригодное для практического применения в менеджменте и политической жизни во избежание роста социальной напряженности.

В качестве гаранта получения справедливого вознаграждения за труд выступает современное государство, закрепляющее в правовых документах необходимость согласования интересов работника и работодателя, недопустимость эксплуатации и ущемления возможностей работника для удовлетворения базовых потребностей. Соответственно в нормативно-правовых актах, регулирующих оплату труда, задаются критерии и условия учета

оплаты труда, минимальные пороговые значения, условия труда, подлежащие особому регулированию и иные аспекты трудовых отношений. В российской правовой системе базовыми документами являются Конституция РФ, закрепляющая право на труд (ст. 37: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...» [7], система кодексов и законодательных актов.

В Трудовом кодексе РФ уточняется понятие оплаты труда: «это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [8]. Иными словами, кодекс устанавливает факторы, определяющие размер оплаты труда, наличие компенсационных выплат, обусловленных особенностями выполняемых работ либо природно-климатическими условиями, в которых находится работник/производство, а также возможность предоставления работнику выплат стимулирующего характера. Понятно, что последнее напрямую определяется стратегическими приоритетами, возможностями отрасли и конкретной организации. В качестве примера здесь можно привести государственные программы поддержки молодых специалистов («Сельский учитель», «Земский доктор» и др.). Следует отметить, что среди иных нормативно-правовых документов Трудовой кодекс является основополагающим документом. Однако не менее значимыми являются законодательные акты, устанавливающие конкретные пороговые суммы, обязывающие работодателя изыскивать средства для оплаты труда работника. На всей территории РФ действует ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» [9]. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) актуален не только при выплатах заработной платы, но и при начислении различных пособий и страховых выплат, размеры которых вычисляются априори в долях от МРОТ [10]. Получаемое работником вознаграждение за труд облагается налогом, что также определяется законодательно – Налоговым кодексом РФ как системой регулирования правил начисления налогов, сборов и страховых взносов [11].

Расчеты по оплате труда, порядок начислений и учет данного процесса регулируется федеральным законом «О бухгалтерском учете» [12]. В соответствии с данным нормативно-правовым документом каждая организация в РФ выстраивает учетную политику, формирует

документы, фиксирующие данный аспект договорных отношений между работником и работодателем. Помимо названных правовых регуляторов в РФ разработана и действует система учета, методики расчета оплаты и труда и иных моментов, что обуславливает прозрачность и четкость данного механизма. Тем не менее, само законодательство оговаривает некоторую самостоятельность работодателя установлении размеров стимулирующих выплат, однако для этого существует документация на уровне организации.

Результаты исследования

Поскольку расчет и учет оплаты труда напрямую влияет на качество и количество кадровых ресурсов организации, на бухгалтера и его помощников возлагается большой объем работы и ответственности. Для надлежащего исполнения обязанностей данное подразделение в организации должно быть профессионально компетентным, иметь возможность обновлять информацию по правовому регулированию процессов, располагать необходимым оборудованием, а также сведениями о кадровом составе организации. В этом плане задача руководства организации – обеспечить взаимодействие кадрового подразделения и бухгалтерии, чтобы любое обновление данных оперативно отражалось в бухгалтерской документации, если речь идет об изменениях в квалификации сотрудника, его дееспособности, семейном положении, изменений в объеме и содержании выполняемой работы. В каждой организации должна быть соответствующая документация, оговаривающая перечень документов, необходимых для бесперебойной работы соответствующих подразделений. Применительно к бухгалтерии это приказы о приеме, увольнении, замещении, совмещении, командировании и возложении обязанностей. Для обеспечения стимулирующих выплат бухгалтер должен быть осведомлен о приказах на премирование, компенсации и иные вознаграждения. Однако следует отметить, что на практике подобного рода выплаты иницируются самими работниками, то есть фактически имеют заявительный характер, когда работник самостоятельно знакомит бухгалтерию с приказами о выплатах и проч. Бухгалтер должен быть автоматически проинформирован о предоставлении ежегодного или ученического отпуска, военных сборах и иных движениях в организации, имеющих отношение к различного рода выплатам.

Теоретически в системе бухгалтерского учета различают две модели: так называемый синтетический и аналитический учет. Под синтетическим учетом принято понимать учет обобщенных сгруппированных данных о видах имущества, обязательств и хозяйственных операциях, проводимых на синтетических счетах бухгалтерского учета. Аналитический учет – учет, который ведется в лицевых и иных аналитических счетах бухгалтерского учета,

конкретизирующей информацию об имуществе, обязательствах и о хозяйственных операциях внутри каждого синтетического счета.

Следует отметить, что правовые нормы в РФ допускают отклонение от единообразия в оформлении бухгалтерской документации, однако важно, чтобы в уставных документах организации было обозначено, какие формы первичных документов будут использоваться в бухгалтерском учете. Традиционно большинство бухгалтеров при организации учета оплаты труда используют формы, утвержденные еще решением Госкомстата от 05.01.2004 [13]. Как уже отмечалось, в обязательном порядке до сведения бухгалтера должны доводиться приказы о «движении контингента» (о приеме на работу, увольнении, уходе в оплачиваемый отпуск, уходе и выходе из декретного отпуска и пр.). Такого рода документы считаются первичными. В соответствии с приказами для каждого сотрудника организуется система учета его кадровых перемещений и открывается, как правило, на календарный год персональный лицевой счет. На данном счете фиксируются все сведения о произведенных за время работы сотрудника в данной организации выплатах, удержаниях. В лицевых картах в течение года собирается информация о произведенных выплатах и сведения из табелей по учету рабочего времени, о переработанных часах, о временной нетрудоспособности, премиальных выплатах, удержаниях и поощрениях и проч. Информация по каждому сотруднику формируется на 70-м бухгалтерском счете. Суммы удержанных средств по налогам показываются на счете 68. Задействованы также счета: 76 – по исполнительным документам, 73 – по недостачам, 94 – по порче ценностей и проч. Если по каким-либо причинам сотрудник вовремя не получил оплату за свой труд, то начисленная сумма будет отражена по дебету сч. 70 в корреспонденции со сч. 76. По кредиту соответственно отображаются: суммы, начисленные по оплате труда в корреспонденции со счетами, на которых накапливаются соответствующие затраты; суммы, начисленные в качестве отпускных в корреспонденции со сч. 96; назначенные дивиденды работникам организации в корреспонденции со сч. 84.

Важно понимать, что в организации необходим также аналитический учет по бухгалтерскому счету 70 в отношении каждого сотрудника. По причине того, что затраты по оплате труда включаются в себестоимость произведенной продукции, начисление средств по оплате за труд проводится по сч. 70 в корреспонденции со счетами: 20 (23, 25, 26, 29) – для производственных предприятий (в соответствии с принадлежностью сотрудника к определенному структурному подразделению организации); сч. 44 – исключительно для торговых организаций. Бухгалтерский учет по оплате труда и различного рода удержаний должен представлять информацию о сумме средств, подлежащих непосредственной выплате на руки сотруднику. Соответственно начисленные по дебету сч. 70 суммы по оплате за труд

уменьшаются. Из начисленных по оплате труда средств обязательно вычитаются средства по НДФЛ – для этих целей осуществляется проводка Дт 70 Кт 68.

В настоящее время выплата начисленных по оплате за труд средств без НДФЛ и удержаний по исполнительным листам и др. осуществляется, как правило, посредством перевода на карточный счет работника, в редких случаях (или по просьбе сотрудника) – через кассира наличными. При выдаче этих средств сч. 70 корреспондирует со сч. 50 (51).

Нормативно-правовыми документами оговаривается возможность организации самостоятельно определять форму выдачи, саму систему и объемы оплаты труда. Именно организация заинтересована в В настоящее время любое предприятие самостоятельно устанавливает форму, систему, размер оплаты труда, объем ресурсов, выделяемых для стимулирования сотрудников, равно как и защита работников, а также меры социальной поддержки.

Важную роль в данном процессе играет фонд оплаты труда, который в итоге пополняется из двух источников: издержек производства и обращения, прибыли организации.

Для определения денежного значения фонда оплаты труда принято использовать следующую формулу:

$$\text{ФОТ} = \text{ЗП} \times (\text{О} + \text{НД} + \text{РК}),$$

где ЗП – заработная плата;

О – тарифная ставка, оклад;

НД – различного рода надбавки: за выслугу лет, за классность и т.д.;

РК – установленный для конкретной территории (района) процентный коэффициент.

Источниками финансирования для осуществления выплат по оплате за труд работников являются: себестоимость продукции (работ, услуг); средства специального назначения, имеющиеся (собственные) материальные ресурсы работодателя; целевые поступления.

В бухгалтерском учете для представления и формирования сведений о расчетах с работниками по оплате труда выделяется синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», по кредиту которого показываются суммы начисленных средств по оплате труда, социальных пособий, дивидендов, а по дебету – суммы удержаний из оплаты труда (НДФЛ, алименты, профсоюзные взносы и выдача заработка), а также выплата положенных сумм. Следует отметить, что сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», как правило, кредитовое, т.к. на этом счете в основном фиксируется задолженность организации перед своими работниками по оплате труда. Бухгалтерский учет транзакций, связанных с налогом на доходы физических лиц, осуществляется на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет 1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц».

Суммы НДФЛ фиксируются записью по дебету счетов расчетов с персоналом (70, 75, 76) и кредиту счета 68-1. При фактическом перечислении определенного (начисленного) налога в бюджет на сумму платежа производится списание учтенных на счете 68-1 сумм удержанного налога: Дт 68-1 – Кт 51 «Расчетные счета». Суммы начисленных пеней и штрафа за нарушение законов о налоге на доходы физических лиц в бухгалтерском учете отражаются по дебету счета 99 «Прибыли и убытки» и кредиту счета 68-1.

Обобщая сказанное, отметим, что в обязанности бухгалтерии входит не только расчет средств по различным направлениям деятельности организации, но и обязательный учет кадровых перемещений, использования рабочего времени и объема выполненной сотрудниками работы для организации своевременной оплаты. Важным звеном в организации учета расчетов по начислению и выплате за труд правомерно считается документационное оформление трудовых отношений работников и работодателя.

Заключение

Таким образом, в состав фактического заработка включают оплату за труд, надбавки, доплаты, а также премиальные выплаты и не включают суммы оплаты за сверхурочную работу, компенсации за неиспользованный отпуск, выходные пособия и иные единовременные выплаты. За расчетный период традиционно принимается годовой интервал – 12 календарных месяцев. Варианты ведения синтетического и аналитического учета регистров надбавки с персоналом по оплате труда, применяемые регистры аналитического учета определяются самим экономическим субъектом. Степень детализации аналитического учета определяется целями и задачами организацией, положениями ее учетной политики.

Список литературы

1. Гишкаева Л.Л., Ампукаева М.Н. Истоки трудовой теории стоимости и ее основные положения // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoki-trudovoy-teorii-stoimosti-i-ee-osnovnye-polozheniya> (дата обращения: 05.09.2024).
2. Смирнов В.Э. Еще раз о классах и классовой борьбе // Социологический альманах. 2014. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/esche-raz-o-klassah-i-klassovoy-borbe> (дата обращения: 06.06.2024).
3. Разумов А.А., Ермаков Д.Н. Формирование новых подходов к характеристике социально-экономической сущности категории «Заработная плата» // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2014. № 5 (71). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-novyh-podhodov->

k-harakteristike-sotsialnoekonomicheskoy-suschnosti-kategorii-zarabotnaya-plata (дата обращения: 15.08.2024).

4. Мацкуляк И. Экономическая история СССР: очерки рук. авт. колл. Л.И. Абалкин. М. Инфра-М, 2007. 496 с. // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2007. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-istoriya-sssr-ocherki-ruk-avt-koll-l-i-abalkin-m-infra-m-2007-496-s> (дата обращения: 19.08.2024).

5. Организация и нормирование труда. Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экон. спец. / Д.э.н., проф. В.В. Адамчук и др.; Под. ред. д.э.н., проф. В.В. Адамчука. Москва: Финстатинформ, 1999. 301 с.

6. Гелета И.В., Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2016. 248 с. ISBN 978-5-222-26906-0. Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222269060.html> (дата обращения: 15.08.2024).

7. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1.07.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_.doc_LAW_28399/ (дата обращения 15.08.2024). Текст: электронный.

8. «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Консультант+ [сайт]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 12.08.2024).

9. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 27.11.2023)

URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/?ysclid=lx7pw9v4mr335500153 (дата обращения 23.08.2024). Текст: электронный.

10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ (последняя редакция)

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/?ysclid=lx7pzgwl56683193007 (дата обращения 23.08.2024). Текст: электронный.

11. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 08.08.2024)

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/f0d20ded0dc626b12fab5cab870cb46001e1567d/ (дата обращения 23.08.2024). Текст: электронный.

12. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция) URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/?ysclid=lx7pmy8ipv512527769

(дата обращения 23.08.2024). Текст: электронный.

13. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/?ysclid=m0p9n3y4ao612833834

(дата обращения 23.08.2024). Текст: электронный.

TOPICAL ISSUES OF REGULATION OF ACCOUNTING FOR PAYROLL SETTLEMENTS WITH PERSONNEL

Garifullina Albina Fatihovna

Candidate of Political Sciences,
Associate Professor of the Department of Public Administration
Ufa University of Science and Technology
Ufa, Russian Federation

Sizonenko Snezhana Vadimovna

Student of the Ufa Federal State Educational
Institution University of Science and Technology
Ufa, Russian Federation

Abstract. In any organization, employee compensation issues are key. With the legitimate functioning of various forms of ownership, responsibility for the amount and frequency of funds paid is assumed primarily by either the State or the employer – owner. Nevertheless, there are standards defined by normative legal acts - minimum thresholds that are mandatory for all participants in the employment relationship. To stimulate and motivate employees in various organizations, special support measures are taken that complement traditional forms of remuneration, which, in turn, directly affects the personnel situation both in an individual organization and in the industry, as a whole, in the state economy. The object of this study is remuneration. The subject of the study is the problems of regulating the accounting of settlements with personnel on remuneration. The purpose of the study is to consider the key issues of regulating the accounting of wage settlements in modern conditions and identify the main problems. The issues of wage regulation have been considered from different sides by economists, jurists, and sociologists. The article argues that from the point of view of each researcher, attention is focused on the functions of remuneration, its determinants and the definition of a responsible subject. In modern socio-economic conditions, the issues of regulating wage accounting are still relevant, require the attention of the state and all participants in the labor process, and the correctness of accounting documentation.

Key words: remuneration, labor relations, organization, accounting, regulations, accounting for payroll calculations.

References

1. Gishkaeva L.L., Ampukaeva M.N. The origins of the labor theory of value and its main provisions // Economics and Business: theory and practice. 2021. № 12-1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/istoki-trudovoy-teorii-stoimosti-i-ee-osnovnye-polozheniya> (date of reference: 05.09.2024).

2. Smirnov V.E. Once again about classes and class struggle // Sociological Almanac. 2014. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/esche-raz-o-klassah-i-klassovoy-borbe> (date of application: 06.06.2024).

3. Razumov A.A., Ermakov D.N. Formation of new approaches to the characterization of the socio-economic essence of the category «Wages» // Bulletin of the Plekhanov REA. 2014. № 5 (71). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-novyh-podhodov-k-harakteristike-sotsialnoekonomicheskoy-suschnosti-kategorii-zarabotnaya-plata> (date of application: 15.08.2024).

4. Matskulyak I. Economic History of the USSR: essays by author. Col. L.I. Abalkin. M. Infra-M, 2007. 496 p. // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2007. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-istoriya-sssr-ocherki-ruk-avt-koll-l-i-abalkin-m-infra-m-2007-496-s> (date of application: 19.08.2024).

5. Organization and rationing of labor. Study guide for university students studying economics. spec. / Doctor of Economics, prof. V.V. Adamchuk et al.; Edited by Doctor of Economics, prof. V.V. Adamchuk. Moscow: Finstatinform, 1999. 301 p.

6. Geleta I.V., Kovalenko A.V. Economics and sociology of labor: a textbook. Rostov n/D: Phoenix, 2016. 248 p. ISBN 978-5-222-26906-0. Text: electronic // EBS «Student consultant»: [website]. URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222269060.html> (date of appeal: 15.08.2024).

7. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 1.07.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (accessed 15.08.2024). Text: electronic.

8. «Labor Code of the Russian Federation» dated 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 06.04.2024) // Consultant+ [website]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (date of application 12.08.2024).

9. Federal Law «On the minimum wage» dated 19.06.2000 № 82-FZ (as amended on 27.11.2023) URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/?ysclid=lx7pw9v4mr335500153 (accessed 23.08.2024). Text: electronic.

10. Federal Law «On Compulsory Social Insurance in case of temporary disability and in connection with Maternity» dated 29.12.2006 № 255-FZ (latest edition)

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/?ysclid=lx7pzgwl56683193007 (accessed 23.08.2024). Text: electronic.

11. «The Tax Code of the Russian Federation (Part One)» dated 31.07.1998 № 146-FZ (as amended on 08.08.2024)

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/f0d20ded0dc626b12fab5cab870cb46001e1567d/ (accessed 23.08.2024). Text: electronic.

12. Federal Law «On Accounting» dated 06.12.2011 N 402-FZ (latest edition) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/?ysclid=lx7pmy8ipv512527769 (accessed 23.08.2024). Text: electronic.

13. Resolution of the State Statistics Committee of the Russian Federation dated 05.01.2004 № 1 «On approval of unified forms of primary accounting documentation for accounting for labor and its payment»). URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/?ysclid=m0p9n3y4ao612833834 (accessed 23.08.2024). Text: electronic.