

*Усеева Лилия Минныгалиевна
студент 1 курса бакалавриата
Финансовый университет при правительстве Российской Федерации
(Липецкий филиал) РФ
Россия, г. Липецк
e-mail: yseev@mail.ru*

*Научный руководитель: Шамрина Ирина Викторовна,
канд. экономич. наук, доцент.
Финансовый университет при правительстве Российской Федерации
(Липецкий филиал) РФ
Россия, г. Липецк*

УДЕРЖАНИЕ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, НАЧИСЛЕНИЕ И УЧЁТ

***Аннотация:** Заработная оплата считается главным источником дохода сотрудников, с ее поддержкой исполняется контроль за мерой труда и мерой употребления. Она обязана инициировать сотрудника к труду, содействовать увеличению его свойства и производительности. В критериях перехода к системе рыночного хозяйствования в согласовании с переменами в финансовом и общественном развитии государств, значительно изменяется и политические деятели в области оплаты труда, общественной помощи и обороны сотрудников. Почти все функции страны по реализации данной политической деятельности переданы именно фирмам, которые автономно ставят формы, системы и величина оплаты труда, вещественного стимулирования его итогов.*

Уставной юридической формой регулировки трудовых отношений, в количестве и в области оплаты труда сотрудников, делается корпоративный контракт фирмы, в котором укрепляются все обстоятельства оплаты труда, входящие в зону ответственности фирмы.

***Ключевые слова:** Заработная плата, денежные средства, бухгалтерский учёт, оплата труда, договор.*

*Useeva Liliya Minnygalievna
1st year bachelor student
Financial University under the Government of the Russian Federation
(Lipetsk branch) of the Russian Federation
Russia, Lipetsk*

*Scientific adviser: Shamrina Irina Viktorovna,
candidate of economical sciences, associate professor,*

WITHDRAWAL FROM WAGES OF EMPLOYEES, ACCOUNTING AND ACCOUNTING

Abstract: *Salary is considered the main source of income for employees, with its support, the control over the measure of labor and the measure of use is performed. It is obliged to initiate the employee to work, to help increase its quality and productivity. In the criteria for the transition to a market economy system in accordance with changes in the financial and social development of States, political figures in the field of remuneration, public assistance and employee defense also change significantly. Almost all the functions of the country for implementing this political activity are transferred to firms that independently set the forms, systems and amount of remuneration, material incentives for its results. The statutory legal form of regulating labor relations, in the number and in the field of employee remuneration, is the corporate contract of the firm, which strengthens all the circumstances of remuneration that are part of the responsibility of the firm.*

Keywords: Salary, cash, accounting, remuneration, contract.

Заработная оплата - ведущей ключ дохода персонала организации, с ее поддержкой исполняется контроль за мерой труда и употребления, она применяется как важный финансовый рычаг управления экономикой. Вследствие, этого правительство уделяет особую заботу правовым почвам организации и оплаты труда [1].

В ст. 37 Конституции РФ зафиксировано, что любой имеет право на вознаграждение за работу, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством малого объема оплаты труда. В количестве ведущих основ трудового права Трудовой кодекс учитывает обеспечение права всякого сотрудника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, для обеспечения человека и его семьи, и не ниже установленного федеральным законодательством малого объема оплаты труда. Этот отраслевой принцип трудового права находит свое становление и конкретизацию в ВУЗе заработной платы.

Заработную оплату возможно рассматривать в 2-ух качествах [2]. Для начала, как финансовую категорию, то есть оплату за рабочую мощь, потери,

элементы 1 из ведущих заметок затрат, влияющих, в собственную очередь, на себестоимость выполняемых продуктов и услуг; во-2-х, как юридическую категорию.

В Российской Федерации издается большая численность законодательных актов и иных документов федерального и регионального значения по задачам труда и заработной платы. Конституция РФ заявляет, собственно, что работа свободен (ст.37). Любой содержит право бегло давать указания собственными трудовыми способностями и умениями, избирать семейство работы или же профессию. Принудительный труд запрещен.

При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума. Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Выделяют следующие системы оплаты труда:

- тарифная система оплаты труда;
- бестарифная система оплаты труда;
- смешанная система оплаты труда.

Список литературы:

1. Климова М.А. Бухгалтерский учет: пособие для переподготовки и повышения квалификации бухгалтеров. М.: Бератор-пресс, 2007. 382 с.
2. Головизина А.Т. Теория бухгалтерского учета. Курс лекций. М.: ОАО «ТК Велби», 2006. 216 с.