

# Содержание

Введение

1. Организация заработной платы

2. Организация заработной платы в СМТ «Стройиндустрия» ОАО «РЖДстрой»

Завод ЖБК и СД г. Сызрань

Заключение

Список использованных источников

Приложения

## ВВЕДЕНИЕ

Производственная преддипломная практика является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования подготовки студента и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку. Во время прохождения практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение студентами умения и навыков практической работы по избранной специальности и присваиваемой квалификации.

Основной целью производственной преддипломной практики является сбор, систематизация, обобщение и обработка материала, необходимого для написания выпускной квалификационной работы, проверка на практике ее основных положений и рекомендаций, закрепление приобретённых в процессе обучения компетенций (знаний, умений и навыков), а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

Данный отчет состоит из введения, заключения, списка литературы и основной части, которая в свою очередь, состоит из перечня производственных и ознакомительных вопросов, по которым проводилась основная аналитическая работа.

Базой для прохождения практики служил отдел СМТ «Стройиндустрия» ОАО «РЖДстрой» Завод ЖБК и СД г. Сызрань. Темой данной работы является: организация заработной платы на предприятии.

Качественная оценка развития любого предприятия в отношении экономической среды с целью выявления признаков устойчивого функционирования предусматривает в структуре предприятия наличие элементов, которые изменяются «случайно». Административно-хозяйственная структура предприятия объединяет такие элементы с целью их системной организации, но при том ни один элемент не может быть рассчитан с достаточно высокой степенью точности. Поэтому данное предприятие не

является устойчиво функционирующим и подвержено случайным изменениям внешней среды. В конечном счете, это и определяет изменение административно-хозяйственной структуры предприятия. Постоянное обращение управляющих предприятия к факторам внешней среды позволяет своевременно изменить структуру управления, чтобы способствовать устойчивости предприятия и его гибкому реагированию на конъюнктурные колебания рыночной среды. Именно поэтому следует рассматривать организацию управления производством как систему действий, ориентирующую развитие предприятия. Необходимым условием успешной деятельности предприятия является рациональное построение его производственной и организационной структуры. Под структурой понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. Для успешного ведения производства необходимо рационально построить производственный процесс в пространстве. Это осуществляется путем определения, исходя из особенностей предприятия, наиболее эффективной производственной структуры. Производственная структура предприятия динамична. По мере совершенствования техники и технологии производства, управления, организации производства и труда совершенствуется и производственная структура. Совершенствование производственной структуры создает условия для интенсификации производства, эффективного использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, повышения качества продукции. Правильно построенная, совершенствующаяся производственная структура предопределяет наибольшее ее соответствие организации производства, обеспечивая пропорциональность всех цехов и служб предприятия, что в свою очередь положительно влияет на улучшение технико-экономических показателей: уровень специализации и кооперирования, непрерывность производственного процесса, ритмичность выпуска продукции, рост производительности труда, повышение качества, размер незавершенного

производства и нормируемых оборотных средств, соотношение численности управленческих и производственных кадров, наиболее целесообразное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

## Основная часть

### 1 ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.

В основе организации оплаты труда лежат следующие принципы:

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда;
- распределение в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда и неограниченности заработной платы;
- выработка эффективной системы социальной защищенности работников;
- регулирование соотношения в оплате труда между наиболее и наименее оплачиваемыми категориями работников;
- опережающие темпы роста производительности труда над ростом средней заработной платы<sup>1</sup>.

Заработная плата выступает в различных формах: сдельной, повременной с элементами сдельщины; широко распространены премии и дополнительные выплаты в зависимости от квалификации труда, степени сложности, привлекательности и т. д. Все способы вознаграждения принимают форму ставки заработной платы. И здесь важно не только то, какую заработную плату получает работник, но и какое количество товаров и услуг можно на нее приобрести. Надо различать номинальную заработную плату, т. е. ее денежный

---

<sup>1</sup> Воробьева Е.В. Заработная плата с учетом требований налоговых органов: Практические рекомендации для бухгалтера. – М.: «АКДИ Экономика и жизнь», 2014. – 592 с.

размер, и реальную заработную плату, под которой понимается определенное количество приобретаемых на данную оплату труда товаров и услуг<sup>2</sup>.

Организация оплаты труда на предприятии базируется на трех взаимосвязанных взаимозависимых элементах, а именно: тарифная система, нормирование труда и формы оплаты труда.

Тарифная система традиционно служит основой организации заработной платы работающих и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли в народном хозяйстве. Тарифная система включает: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и работающего в соответствии с тарифной сеткой.

**Тарифная система** - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

**Тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть дневные, часовые.

**Тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице.

С помощью **тарифно-квалификационных справочников** можно определить разряд работы или работающего в соответствии с тарифной сеткой. Система оплаты труда по Единой тарифной системе (ЕТС), принятой в 1992 году для бюджетных отраслей, предусматривает дифференциацию зарплаты по

---

<sup>2</sup> Экономика предприятия./Под ред. Е.Л. Кантора – СПб: Питер, 2012. – 352 с.: ил. – (Серия «Учебники для Вузов»).

18 разрядам. Ставка 18 разряда в 10,07 раза превосходит ставку 1-го разряда. Первые 8 разрядов предназначены для тарификации рабочих.

В соответствии с принципами разработки ЕТС, размер ставки 1-го разряда должен быть не ниже минимального размера оплаты труда. В частности, исходя из минимальной заработной платы и средней продолжительности рабочего времени, установленных в законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1-го разряда. С 1-го по 3-й разряд ставки увеличиваются на 30% от разряда к разряду, с 4-го по 15-й – на 13%, с 16-го по 18-й – на 11%.

Ставки и оклады работников на основе ЕТС являются минимальными уровнями оплаты труда как в государственном, так и в частном секторе национальной экономики. Это служит государственной социальной гарантией уровня оплаты труда, ниже которого работнику не может быть установлена заработная плата при соблюдении им условий трудового договора<sup>3</sup>.

Нормирование труда.

Для эффективной организации оплаты труда на предприятии необходимо знать, какое количество труда необходимо для выполнения той или иной работы, т.е. установить меру труда каждого работника (норму труда).

**Нормирование труда** – это определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимое количество продукции, изготавливаемой в единицу времени).

Нормирование труда – основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм.

На практике применяют различные методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный – аналитический метод, предполагающий

---

<sup>3</sup> Экономика предприятия / Под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгалтер. – СПб.: Питер, 2015. – 464 с.

использование комплексного, системного подхода к формированию норм и нормативов труда, предусматривающий проведения таких процедур, как: исследование трудового процесса, расчлененного на составные элементы; изучение всех факторов, влияющих на затраты труда; проектирование более совершенного состава операций и методов их выполнения; разработку мероприятий, улучшающих обслуживание рабочего места; расчет времени на выполнение работы; внедрение норм в производство и т.д.

Аналитический метод может быть дифференцирован на аналитически-расчетный, в соответствии с которым нормы определяются непосредственным изучением рабочего времени (хронометраж, ФРД, выборочный метод изучения потерь рабочего времени и т.п.).

Учет затрат рабочего времени предусматривает систематическое изучение процессов труда, измерение и анализ затрат времени путем проведения наблюдений на рабочих местах, что позволяет установить загруженность исполнителей в течение рабочего дня: определить степень использования оборудования, выявить потери рабочего времени, определить выполнение норм выработки и т.д.

Формы и системы заработной платы.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости между величиной оплаты труда и трудовым вкладом работников. Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготовленной продукции. На основе этих измерителей строятся основные формы оплаты труда рабочих – повременная и сдельная. При повременной оплате мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время. При сдельной оплате мерой труда является выработанная продукция, а оценка труда производится в соответствии со сдельной расценкой. И сдельную и повременную формы оплаты труда может представить система оплаты труда (рис.1).



Рис.1. Формы и системы оплаты труда.

Сдельная оплата распространена на тех предприятиях, где можно рассчитать нормы выработки. Эта форма оплаты устанавливается в том случае, когда необходимо увеличить количество произведенного товара. Недостатком данной системы оплаты труда является возможность возникновения сверхнормативных запасов на отдельных участках технологической цепи, что ведет к снижению эффективности производства. На современных производствах чаще применяется повременная система оплаты труда, основным недостатком которой является заложенный механизм стимулирования в зависимости от количества и качества произведенной работы. Поэтому в чистом виде ни сдельная, ни повременная формы оплаты труда не применяются.

При повременных формах оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных

работ. Различают простую повременную и премиально-повременную системы оплаты труда.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную системы.

При прямой сдельной системе оплаты труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.). При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы. При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Аккордная форма оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Описанные выше формы и системы оплаты труда представляют собой основную заработную плату. Под дополнительной оплатой труда понимают такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др. Решающее влияние на соотношение составных частей заработка оказывает уровень организации производства на предприятии и свойственное ему качество нормирования труда.

Вторым важным фактором, оказывающим при прочих равных условиях влияние на соотношение основной и дополнительной выплат, является степень зрелости профсоюзной организации предприятия (или какой-либо другой организации представляющей на предприятии интересы наемных работников), ее возможность влиять на условия и уровень оплаты труда.

В странах с развитой рыночной экономикой, где работодатели обеспечивают высокий уровень организации производства, а профсоюзы достаточно активно влияют на условия оплаты труда через систему многоуровневых коллективных переговоров, соотношение между основной и поощрительной оплатой не бывает менее 9:1, т.е. доля всех видов поощрений в заработной плате работников не превышает 10%. Практически это означает высокую степень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя и высокую степень гарантированности трудовой отдачи (производительности труда) работников.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СМТ «СТРОЙИНДУСТРИЯ» ОАО «РЖДСТРОЙ» ЗАВОД ЖБК И СД

На предприятии применяется повременно-премиальная система заработной платы. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ), порядок определения которых разработан в «Положении о формировании фонда оплаты труда» (порядок применения приведен в §2.2). Также существует ряд стимулирующих и компенсационных выплат.

При **повременной оплате** мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время путем умножения часовой или дневной тарифной ставки разряда рабочего на количество отработанных им часов или дней. Заработок ИТР и руководителей определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на отработанное время.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работникам сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками (окладами) устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Ежемесячные премии устанавливаются в размере 10-20% от тарифных ставок (окладов).

Районный коэффициент установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. № 494<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Экономика предприятия / Под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгалтер. – СПб.: Питер, 2015. – 464 с.

Первичным документом для учета отработанного времени является табель учета рабочего времени.

### **Надбавки и доплаты, применяемые на предприятии.**

В СМТ «Стройиндустрия» ОАО «РЖДстрой» Завод ЖБК и СД г. Сызрань применяются следующие доплаты и надбавки:

Компенсационные выплаты:

- оплата часов сверхурочной работы – за первые два часа производится доплата в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, сверхурочные часы, приходящиеся на праздничные дни, оплачиваются в двойном размере.

- оплата работы в праздничные дни – работникам, для которых установлены часовые (дневные) ставки, оплата производится в размере двойной ставки; работникам, для которых установлен оклад, в размере часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы, и в размере двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- оплата работы в выходные дни – компенсируется предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме (в двойном размере).

- районный коэффициент - установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. №494.

Поощрительные выплаты:

- доплата за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки (оклада) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно в размерах: стаж от 3 до 8 лет – 10%, свыше 8 до 13 лет – 15%, свыше 13 до 18 лет – 20%, свыше 18 до 23 лет – 25%, свыше 23 лет – 30%.

- вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам в размере 35% от ставки (оклада).

### **Примеры расчета заработной платы работников предприятия.**

Дневная тарифная ставка – 350 рублей; стаж работы на предприятии – 5 лет; количество отработанных дней – 20 дней (170 часов) из 20 (160),

сверхурочно – 10 часов; ежемесячная премия работнику – 25%; районный коэффициент – 15%.

Заработная плата:  $350 * 20 = 7000$  рублей.

Премия:  $7000 * 25\% = 1750$  рублей.

Районный коэффициент:  $(7000+1750) * 15\% = 1312$  рублей.

Доплата за выслугу лет:  $7000 * 10\% = 700$  рублей.

Работа сверхурочно:  $7000 : 166,25 * 1,5 * 10 = 631$  рублей.

Итого начислено:  $7000 + 1750 + 1312 + 700 + 631 = 11393$  рублей.

Важнейшим элементом деятельности учреждения является планирование, в том числе финансовое. Эффективное управление финансами предприятия возможно лишь при планировании всех финансовых потоков, процессов и отношений предприятия.

В экономике планирование на предприятии является внутрипроизводственным, т.е. не носит элементов директивности. Основная цель внутрипроизводственного финансового планирования – обеспечение оптимальных возможностей для успешной хозяйственной деятельности, получение необходимых для этого средств и в конечном итоге достижение прибыльности предприятия. Планирование связано, с одной стороны, с предотвращением ошибочных действий в области финансов, с другой – с уменьшением числа неиспользованных возможностей. Таким образом, финансовое планирование представляет собой процесс разработки системы финансовых планов и плановых (нормативных) показателей по обеспечению развития предприятия необходимыми финансовыми ресурсами и повышению эффективности ее финансовой деятельности в будущем периоде.

Основными задачами финансового планирования деятельности предприятия являются:

- обеспечение необходимыми финансовыми ресурсами производственной, инвестиционной и финансовой деятельности;
- определение путей эффективного вложения капитала, оценка степени рационального его использования;

- выявление внутрихозяйственных резервов увеличения прибыли за счет экономного использования денежных средств;
- установление рациональных финансовых отношений с бюджетом, банками и контрагентами;
- соблюдение интересов акционеров и других инвесторов; контроль за финансовым состоянием, платежеспособностью и кредитоспособностью предприятия.

Значение финансового планирования для предприятия состоит в том, что оно:

- воплощает выработанные стратегические цели в форму конкретных финансовых показателей;
- предоставляет возможности определения жизнеспособности финансовых проектов;
- служит инструментом получения внешнего финансирования.

Исходя из целей, стоящих перед финансовым планированием на предприятии, можно отметить, что это – сложный процесс, включающий в себя несколько этапов.

На первом этапе анализируются финансовые показатели деятельности предприятия за предыдущий период на основе важнейших финансовых документов – бухгалтерского баланса, отчета о прибылях и убытках, отчета о движении денежных средств. Основное внимание уделяется таким показателям, как объем реализации, затраты, размер полученной прибыли. Проведенный анализ дает возможность оценить финансовые результаты деятельности предприятия и определить проблемы, стоящие перед ней.

Второй этап – это разработка финансовой стратегии и финансовой политики по основным направлениям финансовой деятельности предприятия. На этом этапе составляются основные прогнозные документы, которые относятся к перспективным финансовым планам и включаются в структуру бизнес-плана в том случае, если он разрабатывается на предприятии.

В процессе осуществления третьего этапа уточняются и конкретизируются основные показатели прогнозных финансовых документов посредством составления текущих финансовых планов.

На четвертом этапе происходит состыковка показателей финансовых планов с производственными, коммерческими, инвестиционными, строительными и другими планами и программами, разрабатываемыми предприятием.

Пятый этап – это осуществление оперативного финансового планирования путем разработки оперативных финансовых планов.

Планирование предусматривает осуществление текущей производственной, коммерческой и финансовой деятельности предприятия, влияющее на конечные финансовые результаты ее деятельности в целом.

Завершается процесс финансового планирования на предприятии анализом и контролем за выполнением финансовых планов. Данный этап заключается в определении фактических конечных финансовых результатов деятельности предприятия, сопоставлении с запланированными показателями, выявлении причин отклонений от плановых показателей, в разработке мер по устранению негативных явлений.

Финансовое планирование на предприятии включает в себя три основные подсистемы:

- перспективное финансовое планирование;
- текущее финансовое планирование;
- оперативное финансовое планирование.

Каждой из этих подсистем присущи определенные формы разрабатываемых финансовых планов и четкие границы периода, на который эти планы разрабатываются. Все подсистемы финансового планирования находятся во взаимосвязи и осуществляются в определенной последовательности. Исходным этапом планирования является прогнозирование основных направлений финансовой деятельности предприятия, осуществляемое в процессе перспективного планирования. На

этом этапе определяются задачи и параметры текущего финансового планирования. В свою очередь база для разработки оперативных финансовых планов формируется именно на стадии текущего финансового планирования.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении можно сказать, что весь период прохождения практики был насыщенным аналитической работой по различным пунктам деятельности учреждения. Эти сферы деятельности включали в себя экономические и финансовые вопросы деятельности учреждения. При приеме на практику мною было написано заявление на имя директора МКУ «Управление по вопросам ЖКХ, энергетики и функционирования ЕДДС», меня ознакомили с правилами техники безопасности на рабочем месте, с правилами пользования компьютером, затем отвели на рабочее место в отдел бухгалтерского учета и отчетности.

Руководитель практики (главный бухгалтер) ознакомила меня со структурой учреждения, кратко рассказала чем в общем занимается организация. В ходе практики научилась составлять общие своды по г.о. Сызрань:

- форма №1- Баланс,
- форма №1- Б-Отчет о финансовых результатах,
- форма №2 - Финансовые результаты.

Также научили проводить проверку предварительного расчета поступления и использования денежных средств на внебюджетные счета.

Во время прохождения практики сотрудники учреждения предоставляли мне всю интересную информацию, которой занимается сама организация, также предоставили необходимые документы, необходимые для написания отчета по практике.

Процесс прохождения практики был направлен на формирование следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

- способностью составлять финансовые планы организации, обеспечивать осуществление финансовых взаимоотношений с организациями, органами государственной власти и местного самоуправления;

- способностью применять нормы, регулирующие бюджетные, налоговые, валютные отношения в области учета и контроля;
- способностью участвовать в мероприятиях по организации и проведению финансового контроля в секторе муниципального управления, принимать меры по реализации выявленных отклонений;

За время прохождения производственной преддипломной практики я ознакомилась с практической работой бухгалтера, именно с организацией заработной платы. Роль бухгалтера в организации очень велика, а работа весьма трудоемка.

Во время прохождения практики на предприятии мной получены следующие навыки:

- оформление первичных документов;
- составление бухгалтерских проводок;
- заполнение главной книги;
- составление бухгалтерского баланса (Форма № 1, Форма № 2);
- оформление журналов-ордеров по счетам;
- применение на практике счетов бухгалтерского учета;
- заполнение приходно-расходных кассовых ордеров, авансового отчета.

Следовательно, на основании пройденной производственной практики могу сделать вывод о том, что усвоение теоретического материала по статистике, экономике организации и бухгалтерского финансового учета может проходить более полно и объемно, если имеется реальная возможность при прохождении практики увидеть работу бухгалтерии. Отчет по практике отражает это в полной мере.

## Список использованных источников

- 1 Трудовой кодекс Российской Федерации, 2012.
- 2 Экономика предприятия./Под ред. Е.Л. Кантора – СПб: Питер, 2012. – 352 с.: ил. – (Серия «Учебники для Вузов»).
- 3 Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2011,-688с.
- 4 Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011. – 204 с. – (Серия «Высшее образование»).
- 5 Воробьева Е.В. Заработная плата с учетом требований налоговых органов: Практические рекомендации для бухгалтера. – М.: «АКДИ Экономика и жизнь», 2014. – 592 с.
- 6 Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2011. – 320 с.
- 7 Самойлович В.Г., Телушкина Е.К. Экономика предприятия. – М.: Академия, 2014. – 224 с.
- 8 Чечевицына Л.Н., Чечевицына Е.В. Экономика предприятия. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 384 с.
- 9 Экономика предприятия / Под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгалтер. – СПб.: Питер, 2015. – 464 с.
- 10 Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2014. – 704 с.
- 11 Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. – М.: Дашков и К, 2011. – 348 с.

## Приложения

