

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный медицинский
университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Фармацевтический колледж

КУРСОВАЯ РАБОТА

Тема: Формы и системы оплаты труда, порядок начисления заработной платы
по специальности 33.02.01 Фармация

ПМ.03 Организация деятельности структурных подразделений аптеки и
руководство аптечной организацией при отсутствии специалиста с высшим
образованием

МДК. 03.01. Организация деятельности аптеки и ее структурных подразделений

Студент _____ А. В. Мальцева

Руководитель _____ Е. Н. Казакова

Работа оценена: _____

Красноярск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	5
1.1 Понятие и функции оплаты труда	5
1.2 Системы и формы оплаты труда	7
ГЛАВА 2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКУ	12
2.1 Фонд оплаты труда	12
2.2 Расчет заработной платы.....	15
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	19
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	20

ВВЕДЕНИЕ

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно организациям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот).

Грамотно продуманная система оплаты труда может стать эффективным мотиватором к повышению производительности труда у сотрудников организации, а также снизить текучесть кадров и ускорить рост самой организации.

Цель курсовой работы: изучение порядка формирования фонда оплаты труда и начисления заработной платы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи:

- раскрыть сущность, формы и системы оплаты труда;
- охарактеризовать сущность фонда оплаты труда, выделить его основные элементы;
- рассмотреть порядок начисления заработной платы работнику.

Объект исследования: заработная плата работника.

Предмет исследования: порядок начисления заработной платы работника организации.

Теоретической и методологической основой работы послужили официальные законодательные и инструктивно-методические материалы, научно-практические пособия, статьи периодических изданий.

Методология исследования. В ходе исследования применялись такие общенаучные методы познания как анализ, логический подход, а также

сочетание конкретного и абстрактного, классификации, группировки, обобщения и другие.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы.

Во введении приводятся основные параметры исследования.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты оплаты труда.

Во второй главе проведен анализ процедуры начисления заработной платы, произведен расчет заработной платы работника.

В заключении сделаны выводы о проделанной работе.

ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Понятие и функции оплаты труда

Заработная плата - основной источник доходов трудящихся, с её помощью осуществляется контроль над мерой труда и потребления. В любой организации имеется наемный труд, т.е. сотрудник вкладывает собственную рабочую силу, знания и получает за это вознаграждение в виде платы.

В экономической литературе достаточно широко рассматривается понятие «оплата труда», точки зрения различных авторов приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Трактовка понятия «оплата труда» с позиции различных авторов

Автор	Определение
Андреев В. С., Толкунова В. Н.	Оплата труда (заработанная плата) – вознаграждение за труд, оговорённого договором с работодателем и определяемого количеством и качеством труда
Горфинкель В.Я.	Оплата труда работников представляет собой компенсацию труда наемного работника, соответствующую количеству и качеству выполняемой работы
Гринавцева Е.В.	Суть системы оплаты труда работников состоит в стимулировании производственного поведения работников и формирование вознаграждения в соответствии с вкладом каждого работника в деятельность организации
Яковлев Р.А	Заработная плата – это вознаграждение материального характера за результаты трудовой деятельности работникам организации согласно условий заключенных трудовых договоров
Смирнова А.М.	Оплата труда – процесс, в ходе которого производится расчет с сотрудниками предприятия (организации) за проделанную работу

Как видно из таблицы 1, самая распространённая точка зрения на определение оплаты труда – это её представление в качестве «вознаграждения за труд».

Соответствующее определение закреплено на законодательном уровне: согласно статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации, оплата труда работника (заработная плата) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (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) [2].

Сущность оплаты труда раскрывается в ее функциях, среди которых выделяются воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная, ресурсно-разместительная и функция формирования платежеспособного спроса работников по найму.

Характеристика указанных функций приведена в таблице 2 [3].

Таблица 2 – Функции оплаты труда

Функция	Характеристика
Воспроизводственная	заключается в том, что заработная плата должна обеспечивать необходимыми средствами для удовлетворения жизненных потребностей работников и их семей. Реализация воспроизводственной функции зависит от того, насколько зарплата соответствует прожиточному минимуму. Прожиточный минимум – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его деятельности, а также денежные средства, обеспечивающие обязательные платежи и сборы
Стимулирующая	заключается в том, что размер заработной платы должен зависеть от результатов деятельности работников, в наибольшей степени от количества и качества труда зависит размер премий, как составная часть заработной платы
Измерительно– распределительная	заключается в измерении доли вклада в общий труд определенного работника
Ресурсно– разместительная	закключается в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики и организациям
Функция формирования платежеспособного спроса работников по найму	закключается в наличие достаточного количества денежных средств у населения порождает спрос, который служит фактором кругооборота денежных средств и товаров.

Каждая функция как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как измерительно-распределительная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и измерительно-распределительная функции заработной платы.

Вместе с тем при общем единстве одна (или несколько) функция в определенной степени может быть противопоставлена другой или исключает ее, снижает результат ее действия.

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать действие одной или ослаблять влияние другой, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию, особенностям и целям развития организации на данном этапе.

1.2 Системы и формы оплаты труда

Порядок начисления заработной платы в организации зависят от того, какая именно система оплаты выбрана.

Двумя базовыми являются тарифная и бестарифная системы (рисунок 1).

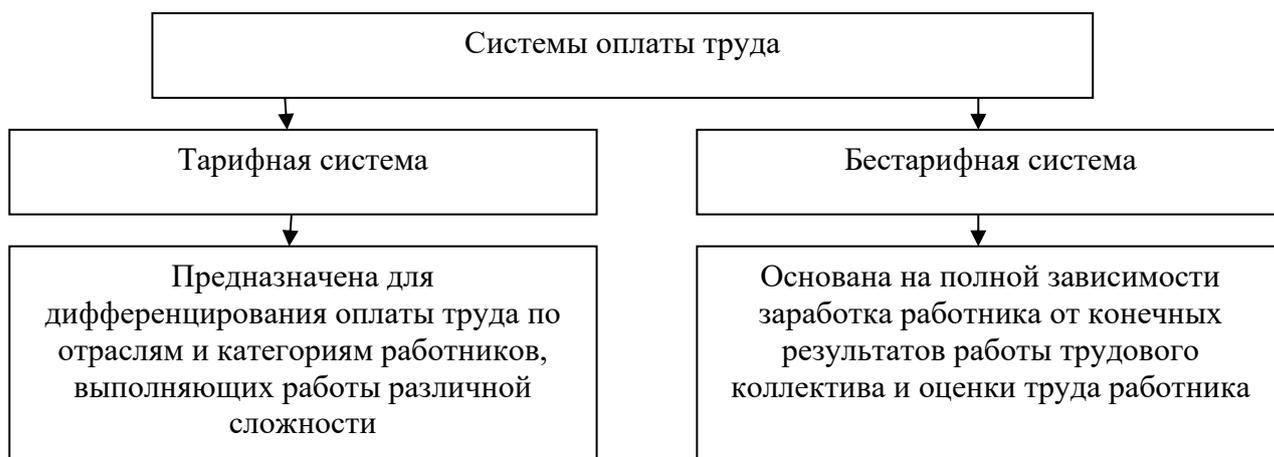


Рисунок 1 – Базовые системы оплаты труда

К основным элементам организации заработной платы у любого хозяйствующего субъекта относятся: создание системы тарифов, нормирование труда и выбор наиболее оптимальных форм заработной платы (рисунок 2).

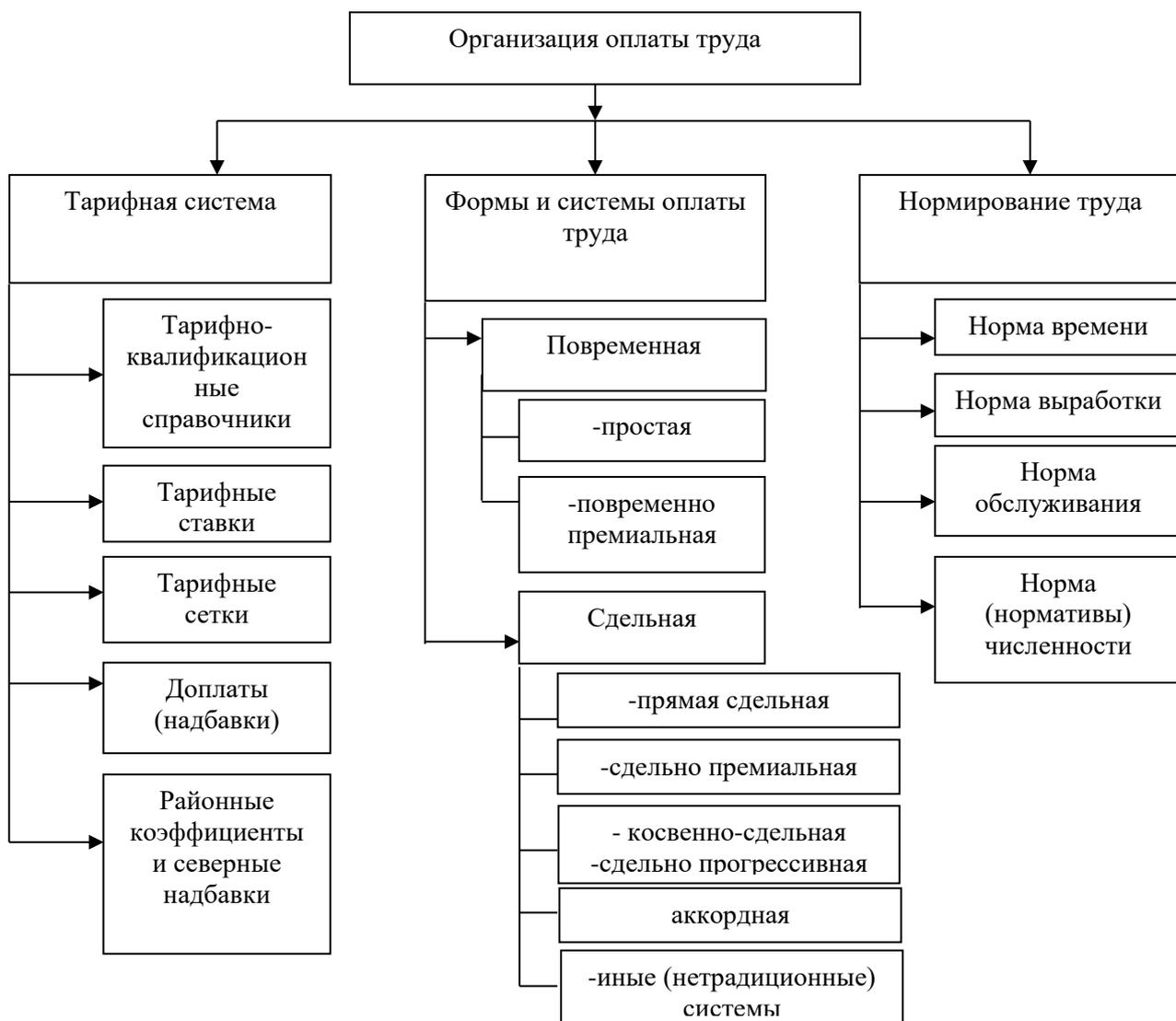


Рисунок 2 - Составные элементы оплаты труда организации

Существует несколько форм оплаты труда, организация самостоятельно выбирает для своей деятельности удобную форму оплаты, причем в одной организации у разных работников может быть разная форма оплаты. Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Повременная оплата – это оплата за отработанное время без учета результативности труда. Ее подразделяют на простую повременную и повременно-премиальную [8, с.27].

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от количества отработанного времени и уровня квалификации работников.

Простая повременная система заработной платы не устанавливает непосредственной связи между результатами труда работников и размерами их оплаты. Она материально не заинтересовывает их в росте выработки и улучшении качественных показателей. По этой системе оплачиваются, как правило, лишь те работники, которые не оказывают значительного влияния на результаты работы организации.

При повременно-премиальной системе заработной платы работник сверх оплаты труда по повременным тарифным ставкам (окладам) за отработанное время получает премию за достижение установленных качественных и количественных показателей. Таким образом расширяются стимулы труда. Путем тщательно продуманной организации труда в повременно-премиальной системе можно отразить, например, стимул качества работы или отдельных достижений работника. Во избежание дублирования стимулов рекомендуется разграничивать их применение: в должностных окладах и тарифных ставках, как правило, отражают стимулы повышения квалификации и рационального использования рабочего времени, а в премиях – стимулы качества труда, оценки труда и иные личные достижения работника.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад или тарифная ставка не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации. Такие различия, обусловленные разным уровнем производительности труда, учитывают сдельные системы оплаты труда.

В отличие от повременных, сдельные системы оплаты труда содержат больше стимулов к труду, в частности стимул к увеличению объема товарооборота (выпуска продукции). Ее применение эффективно там, где есть возможность учесть количество выполненной работы, например, для работников

массовых профессий (фармацевты, повара, продавцы-кассиры и т. д.), которые своим трудом могут влиять на объем выполненной работы.

Различают следующие виды сдельных систем оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, по подвижной шкале заработной платы, косвенная сдельная, аккордная сдельная, другие системы.

При прямой сдельной системе заработной платы общий заработок работника рассчитывается путем умножения сдельной расценки на сумму или количество произведенной продукции.

Модификациями прямой сдельной системы оплаты труда являются различные типы комиссионной оплаты труда. Размер заработной платы работника устанавливается как фиксированный процент от объема производства или продаж продукции, товаров, услуг, от суммарного размера сделки (например, для работников подразделений сбыта, внешнеэкономической службы торговой организации и т. п.).

Другой модификацией прямой сдельной системы заработной платы является установление сдельных расценок для работников.

В организациях могут применяться другие модификации прямой сдельной системы оплаты труда.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда работник сверх заработной платы по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими в организации условиями премирования.

При сдельно-прогрессивной системе заработная плата работника в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх норм – по повышенным. Ее применение слабо стимулирует рост качества работы и может сопровождаться более быстрым ростом заработной платы по сравнению с ростом производительности труда.

Отдельные организации применяют смешанную систему оплаты труда, получившую широкое распространение в западных странах. Им за прошедший

месяц начисляется заработная плата за отработанное время из части оклада (тарифной ставки), а остальная – из сдельной.

На практике при смешанной форме заработной платы ее повременная доля чаще всего принимается в размере 60-70 % от оклада (тарифов) работников. Причем эффективность смешанной формы зависит от правильного определения как удельных весов обеих частей окладов, тарифов, так и от последующего расчета сдельных расценок, связанных с точностью прогнозируемого объема оборота на предстоящий период.

Косвенная сдельная система предполагает, что уровень заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им работников. Данная система обычно применяется для оплаты вспомогательных рабочих.

Аккордная сдельная система предусматривает оплату за весь объем выполненных работ. Сумма оплаты труда за выполнение комплекса работ объявляется заранее (как и срок ее выполнения) и устанавливается исходя из действующих норм выработки (времени) и сдельных расценок на весь объем работы.

При аккордной оплате труда может вводиться премирование за сокращение срока выполнения аккордного задания при соблюдении высокого качества выполнения работ. Эта система оплаты применяется в строительстве редко (погрузочно-разгрузочные, уборочные, ремонтные и другие работы) [3, с.26].

Из рассмотренных выше систем и форм оплаты труда следует, что в организациях нет какой-то определенной системы оплаты труда, причем одна организация может сочетать несколько форм. Для фармацевтов наиболее применима сдельная система оплаты труда.

ГЛАВА 2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКУ

2.1 Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда - это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Состав фонда оплаты труда представлен на рисунке 3.

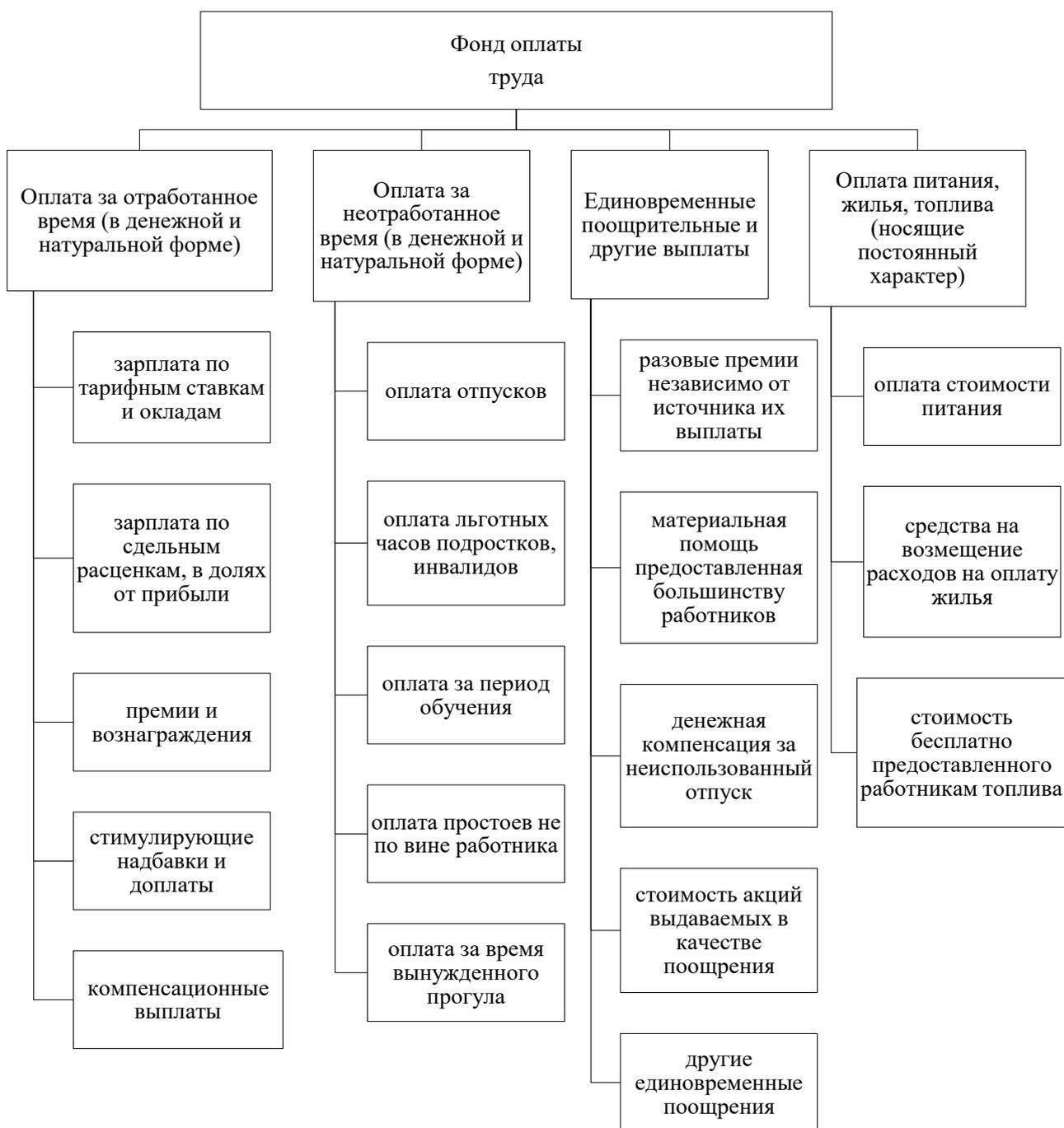


Рисунок 3 – Состав фонда оплаты труда работников

Для определения денежного значения фонда оплаты труда используют формулу:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП} + \text{НД}) \times \text{РК}, \quad (1)$$

где ЗП – заработная плата;

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

РК - установленный для конкретного района коэффициент.

Для Красноярского края предусмотрены следующие значения районного коэффициента (таблица 3).

Таблица 3 – Значение районного коэффициента для Красноярского края в 2020 году

Район	Коэффициент
г. Норильск с территорией, подчиненной городской администрации	1,80
Туруханский район (севернее рек Нижняя Тунгуска и Турухан), местности, расположенные севернее Полярного круга (за исключением г. Норильска), г. Игарка с территорией, подчиненной городской администрации	1,60
Богучанский, Енисейский, Кежемский, Мотыгинский, Северо-Енисейский, Туруханский (южнее рек Нижняя Тунгуска и Турухан) районы, г.г. Енисейск и Лесосибирск	1,30
Остальная территория края, в т.ч. Красноярск	1,20

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, в который включаются: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным расценкам, а также в процентах от выручки или в долях от прибыли, или комиссионное вознаграждение; премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда организации.

Кроме того, коэффициент начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (надбавки за профессиональное мастерство, за непрерывный стаж работы по специальности, за выполнение особо важных работ, за выслугу лет, вознаграждение по итогам работы за год, доплаты за условия труда, при работе в ночное время, за совмещение профессий (должностей) и др.

В состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, не включаются процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Выплата процентных надбавок к заработной плате работникам организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (так называемые северные надбавки), предусмотрена ст. 317 ТК РФ, а также ст. 7 и 11 закона РФ № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Процентные надбавки выплачиваются в зависимости от стажа работы в северных регионах страны.

В таблице 4 приведены максимальные размеры установленных процентных надбавок к заработной плате в Красноярском крае.

Таблица 4 - Процентные надбавки к заработной плате в Красноярском крае

Район	Максимальный размер надбавок, %
г. Норильск и Игарка с территориями, подчиненными городским администрациям Северо-Енисейский и Туруханский районы	80
Богучанский, Енисейский, Кежемский, Мотыгинский районы, г.г. Енисейск и Лесосибирск	50
Остальная территория края, в т.ч. Красноярск	30

Общие условия оплаты труда определяются ТК РФ и жестко не регламентируются. Законодательно устанавливаются и минимальные размеры компенсационных доплат (за условия труда, за работу в ночное время, и т. д.).

Состав заработной платы позволяет определить, какие составляющие элементы входят в заработную плату, какова доля конкретного элемента в общей величине заработной платы.

Заработную плату подразделяют на основную и дополнительную (рисунок 4).



Рисунок 4 - Виды заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда, включая систему оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада, должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), относятся к числу обязательных условий трудового договора.

2.2 Расчет заработной платы

Процесс формирования заработной платы работников организации сводится к следующему:

1. На основании представленных документов, характеризующих отработанное и неотработанное время, определяется объем работ или количество дней (часов), подлежащих оплате;

2. Исчисляется величина выплат и вознаграждений, начисляемых в пользу персонала, согласно трудового законодательства и локальных

документов самого хозяйствующего субъекта - положению по оплате труда, коллективному договору, штатному расписанию и др.;

3. Намечается алгоритм расчета среднедневного заработка при оплате времени, не связанного непосредственно с производственным процессом (отпускные, больничные, простои и т.д.);

4. Рассчитывается величина удержаний из заработной платы с учетом требований законодательства и по личной инициативе работника;

5. Определяется сумма выплаты работникам как разница между всеми видами вознаграждений работников и удержаний из них [11, с. 50].

Для учета рабочего времени принято использовать табель учета рабочего времени. В организации их может быть несколько, все зависит от обширности структуры организации, табель открывается для каждого подразделения отдельно - если организация крупная, либо открывается один табель, единый на всю организацию - если организация не большая [13].

Начисление заработной платы за отработанное время производится согласно положений штатного расписания и договоров на выполнение трудовых обязательств.

Порядок начисления заработной платы зависит от принятой в организации (закрепленной в трудовом договоре) системы оплаты труда: сдельной и повременной.

В конце месяца организация формирует расчетные листки, на которых указаны: начисленная сумма, удержание, сумма к выдаче. На основании данных листков формируется ведомость для выдачи заработной платы.

За последние годы процедура расчета заработной платы претерпела серьезные изменения. Это касается страховых взносов, методов расчета НДФЛ и средней зарплаты, ведение учета по затратам на командировки, хозяйственным нуждам и другое [5].

Прежде всего, необходимо отметить, что начисление заработной платы зависит от уровня окладов сотрудников. При этом важным моментом является учет минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

Для каждого отдельного региона России МРОТ устанавливается отдельно. Действующее значение МРОТ в Красноярском крае, установленное с 01.01.2020 года, согласно принятым нормативно-правовым актам, составляет сумму не ниже 12130 руб.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму времени рабочего и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В настоящий период большая часть функций государства по вопросам оплаты труда отданы организациям, которые собственнически определяют системы, формы и размеры заработной платы, материального стимулирования. Государство регулирует рынок труда, гарантирует социальную защиту работников, определяет минимальный размер ежемесячной оплаты труда, применяя прямые и косвенные методы воздействия.

Проведем расчет заработной платы фармацевта, проживающего в г. Красноярск.

Для сотрудников с фиксированным окладом для расчета ФЗП используются данные о среднемесечном заработке (СЗ) и среднесписочной численности (Числ). Формула расчета будет выглядеть следующим образом:

$$\text{ФЗПо} = \text{СЗ} \times \text{Числ} \times 12$$

$$\text{ФЗПо} = 12\ 384 \times 1 \times 12 = 148\ 608 \text{руб. в год на одного работника}$$

Работнику начисляются премии 2000 руб. в месяц т.е. в год $2000 \times 12 = 24\ 000 \text{руб}$

Также имеется 30% районный коэффициент и 30% северный

$$148\ 608 + 30\% + 30\% = 251\ 148 \text{руб.}$$

$$251\ 148 + 24\ 000 = 275\ 147 \text{руб.}$$

Налоговый вычет 13%

$$275\ 147 - 13\% = 239\ 378 \text{руб. фармацевт получает на руки в год.}$$

Также в году есть отпуск по 28+8 дней.

$148\ 608/12/29,3*28+8=15\ 215,84$ руб. за 28+8 календарных дней отпуска, на которые также распространяется налоговый вычет 13%.

Таким образом, заработная плата как рыночная категория есть цена рабочей силы на рынке труда. Распределение жизненных благ с учетом материальной заинтересованности работников в результатах своего труда предусматривает дифференциацию заработной платы в зависимости от количества и качества труда, затраченного в общественном производстве.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В широком смысле слова, заработная плата - это доход работника от результатов его труда, а в узком смысле - это стоимость эксплуатации одной единицы труда в течение определенного времени: час, день, месяц и т.д.

Форма оплаты труда - это способ начисления заработной платы, позволяет установить наиболее рациональный порядок расчета заработной платы. Различают две основные формы начисления зарплаты: сдельная и повременная.

Принципиальное отличие сдельной формы оплаты труда от повременной в том, что при сдельной, заработная плата работника зависит от его производительности труда (количества продаж, отремонтированных вещей, оказанных услуг и т.д.) Это может быть как процент от каждой конкретной продажи, так и фиксированные начисления от заранее определенного показателя. В то время как при повременной форме, заработная плата определяется исключительно количеством фактически отработанного времени. Повременная форма оплаты труда устанавливается тогда, когда труд работника невозможно нормировать, а результаты затраченных сил не выражаются в каком-либо конкретном итоге, подверженном учету.

Фонд оплаты труда представляет собой определенную сумму денежных средств, выделенных на выплату заработной платы – является основным источником выплат заработной платы всем категориям работников. Фонд заработной платы предназначен для следующих выплат: оплата отработанного времени; оплата неотработанного времени (простои производства не по вине сотрудников, отпуска и т.д.); единовременные поощрительные выплаты; выплаты за питание, жилье, топливо и т.д.

Таким образом, заработная плата как рыночная категория есть цена рабочей силы на рынке труда. Распределение жизненных благ с учетом материальной заинтересованности работников в результатах своего труда предусматривает дифференциацию заработной платы в зависимости от количества и качества труда, затраченного в общественном производстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. - М., ГАУ, 2015. - 51 с.
2. Верховцев А.В. Заработная плата / Сост. А.В. Верховцев.: – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра, 2017. – 151 с.
3. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н. А. Волгин. – М.: Экзамен, 2017. – 222 с.
4. Ермишина, А. В. Экономика фирмы: учебник А. В. Ермишина; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 356 с.
5. Климова, Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда./ Н.В. Климова // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. - №5. – С.12
6. Кравченко, О.С. Что включает в себя фонд оплаты труда? //Налоговые новости и статьи. - 2017. – С.23-29.
7. Либерман, К.А. Выбираем систему оплаты труда / К.А. Либерман // Российский бухгалтер. – 2015. - №12. – С.6
8. Морозова А. В. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования //Таврический научный обозреватель. – 2017. - №3 (20). – С. 25-31.
9. Рыбчикова, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие /Т.А.Рыбчикова, - Томск: Эль Контент, 2017. – 144 с.
10. Складовская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров /В.А. Складовская. - М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков К», 2018. - 302 с.
11. Федченко, А.А. Оплата труда и доходы работников: учеб.пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. - М.: Дашков и Ко, 2015. – 413 с.
12. Экономика предприятия [Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / [В. Я. Горфинкель и др.] ; под ред. В. Я. Горфинкеля. - 6-е изд., перераб. и доп. -

Москва : ЮНИТИ, 2019. - 663 с.

13. Яковлев Р.А. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2018. - №2. - С. 63-68; 3. С. 61-66.