



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Оплата труда: основные понятия и проблемы.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Заработная плата как факторный доход.....</b>	<b>9</b>
<b>3 Осуществление оплаты труда.....</b>	<b>14</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>18</b>
<b>Список использованных источников.....</b>	<b>19</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата – это понятие отражает социально-экономические отношения между собственником капитала и наемным работником, которые складываются на рынке труда и в производстве новой стоимости.

Заработная плата является одним из важнейших и, может быть, даже решающих элементов формирования хорошего климата на предприятии. Она является частью ВВП, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров.

Сложившаяся экономическая система регулирует использование факторов труда и капитала в производстве, предопределяет соотношение заработной платы и чистой прибыли при распределении вновь созданной стоимости.

Каждый работник стоит оплаты за свой труд. Ведь от размеров заработной платы зависят его условия жизни, степень удовлетворения своих ежедневных потребностей, возможность сохранения работоспособности.

В рыночной экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наёмных работников, работодателей и государства в целом. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трёхстороннего партнёрства является одним из главных условий развития производства и составляет предмет функции управления трудом и заработной платой. Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Результатом индивидуального проекта является освоение:

- предмета, метода и функции экономической теории,
- общих положений экономической теории,

- основных микро – и макроэкономических категории и показателей, методы их расчета,
- построения экономических моделей,
- основ формирования государственного бюджета,
- рыночных механизмов формирования доходов и проблемы социальной политики государства,
- основных направлений экономической реформы в России,
- использовать источники экономической информации, различать основные учения, школы, концепции и направления экономической науки,
- строить графики и схемы, иллюстрирующие различные экономические модели,
- распознавать и обобщать сложные взаимосвязи, оценивать экономические процессы и явления,
- применять инструменты макроэкономического анализа актуальных проблем современной экономики,
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом действия экономических закономерностей на микро – и макроуровнях.

Актуальность рассмотрения данной темы определяется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода.

Для достижения поставленной цели в индивидуальном проекте определены следующие задачи:

- рассмотреть оплату труда: основные понятия и проблемы;
- проанализировать заработную плату как факторный доход;
- исследовать осуществление оплаты труда.

Индивидуальный проект состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников, в количестве 6 наименований.

## **1 Оплата труда: основные понятия и проблемы**

Оплата труда представляет собой совокупность средств, выплаченных работникам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, в денежной и натуральной за отработанное время (выполненную работу), за неотработанное время, единовременные поощрительные выплаты на питание, жилье, топливо, оплачиваемые в установленном действующим законодательством порядке.

Оплата труда в широком смысле – это та или иная форма вознаграждения за определенное количество и качество выполненной работы.

Под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемую работнику предприятием, в котором он работает или другим нанимателем.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя.

Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения.

Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг.

Уровень оплаты труда оказывает ощутимое воздействие на поведение и работника, и работодателя, складывающееся в связи с регулированием отношений между ними в условиях неравновесного состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В условиях рыночных отношений оплата труда призвана выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функцию, но и

регулирующую.

Различают основную и дополнительную оплату труда. Под основной заработной платой принято понимать:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате,
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни,
- премии, премиальные надбавки.

Дополнительная заработная плата включает выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

- оплата времени отпусков,
- времени выполнения государственных и общественных обязанностей,
- льготных часов подростков,
- выходного пособия при увольнении.

Вопросы оплаты труда на предприятиях регулируются путем принятия внутренних нормативных документов и осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. К важнейшим из них относятся трудовой договор (контракт), коллективный договор, локальные нормативные акты.

Трудовой договор – это соглашение между трудящимся и организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде. Трудовой договор заключается в письменной форме.

Преимущество письменной формы заключения трудового договора в том, что все условия договора фиксируются в едином акте, обязательном для

сторон. Письменная форма договора повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда.

Различаются основные и дополнительные условия договора. К основным условиям относятся: место работы – наименование предприятия, куда принимается работник; трудовая функция – работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник; дата начала работы и дата ее окончания, если заключается срочный договор; обязанность работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии.

Дополнительные условия конкретизируют обязательства сторон трудового договора. К дополнительным условиям могут относиться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий (должностей), переподготовке, обучении вторым и совмещаемым профессиям, о регулярном повышении квалификации, продолжительности дополнительного отпуска, режиме рабочего времени и времени отдыха.

Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками организации, заключается на срок от одного года до трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами руководителем организации и органом профсоюза, уполномоченным на представительство общим собранием работников организации). Трудовой договор включает в себя такие разделы как: форма, система оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия компенсации, доплаты; определение рабочего времени и времени отдыха; подготовка и повышение квалификации кадров; улучшение условий и охрана труда работников; жилищно-бытовая работа и организация питания; спортивная и культурно-массовая работа. Коллективный договор одобряется на общем собрании трудового коллектива. Выполнение обязательств коллективного договора контролируют администрация организации и профсоюзный комитет.

Каждая организация строит систему оплаты труда с учетом различных

обстоятельств: вида деятельности; размеров организации и структуры управления; наличия филиалов, обслуживающих производств и хозяйств. Все это находит отражение в локальных нормативных актах. К локальным нормативным актам относятся: Положение о системе оплаты труда, Положение о премировании, Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год, Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет, Положение о функциональном подразделении (службе) организации, ее филиалах и хозяйствах, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка. Все они должны быть утверждены руководителем организации.

Характерной особенностью реформы заработной платы в условиях становления рыночной экономики является существенное изменение отношений между государством, предприятием и работником по вопросам оплаты его труда и значительное расширение прав предприятий в области заработной платы.

Расчеты с персоналом по оплате труда составляют значительную часть комплекса расчетных операций. Обязательства по оплате труда включают комплекс расчетов и обязательств, в который входят: обязательства по начислению и выплате заработной платы; удержание налогов с начисленных сумм и их перечисление в бюджет; обязательства по хранению и выплате депонентских сумм, возникших из-за неполучения заработной платы некоторых работников в срок; начисление и перечисление по назначению средств на социальное и медицинское страхование, на пенсионное обеспечение; начисление и выплата пособий по временной нетрудоспособности и другим обстоятельствам персоналу предприятия; удержание и перечисление по назначению различных сумм по требованиям к отдельным лицам из персонала предприятия или по их просьбе.

Таким образом основная проблема в организации оплаты труда в современных условиях заключается в установлении адекватной рыночным отношениям системы оплаты труда.



## **2 Заработная плата как факторный доход**

Заработная плата – это понятие отражает социально-экономические отношения между собственником капитала и наемным работником, которые складываются на рынке труда и в производстве новой стоимости.

Заработная плата равна, по существу, стоимости рабочей силы, то есть стоимости тех жизненных средств, которые требуются для сохранения и воспроизводства трудоспособности человека, его рабочей силы. Одновременно это означает, что наемный работник не может претендовать на присвоение всей новой стоимости.

Величина заработной платы зависит от следующих основных социально-производственных и рыночных факторов.

Во-первых, размер заработной платы человека зависит от величины стоимости его рабочей силы. Для каждой группы работников такая стоимость имеет низший и верхний уровни. Наименьшим пределом является сумма стоимости жизненных средств, идущих на восстановление работоспособности труженика самой низкой квалификации. Во многих странах официально подсчитывается прожиточный минимум, который определяет границу бедности – размер средств, идущих для простого поддержания жизнедеятельности работников, и устанавливается минимальный уровень заработной платы. Верхняя граница стоимости рабочей силы учитывает дополнительные затраты на получение высокой квалификации и удовлетворение социально-культурных потребностей, традиционных для той или иной страны.

Во-вторых, размеры заработка зависят от уровня квалификации. Рабочая сила повышенной квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношениях жизненных условий.

В-третьих, на величину заработной платы влияют национальные различия между странами, степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения. Данные различия зависят от научно-

технического уровня производства, достигнутого роста производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни и иных факторов. Например, в Болгарии, Египте, Нигерии и многих других странах дневная заработная плата в 2,5-3 раза ниже почасовой ставки заработной платы в индустриально развитых странах.

В-четвертых, на величину оплаты труда влияют рыночные факторы. Так, конкуренция между наемными работниками ведет к тому, что в национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определенной профессии с равным уровнем образования и квалификации. Вместе с тем объединенные в монополии работодатели пытаются диктовать работникам свои условия оплаты труда. Они заинтересованы в безработице, ослабляющей противоборствующую силу. В свою очередь, объединение работников в свободные, независимые профсоюзы позволяет им через коллективные договоры с предпринимателями отстаивать общие экономические интересы трудящихся.

Все рассмотренные факторы, воздействующие на величину вознаграждения за труд, дают возможность и необходимость применять разные формы заработной платы.

Заработная плата – это денежный доход наемного работника. Личная свобода человека означает его право на распоряжение рабочей силой – способностью к трудовой деятельности. И каждый человек вправе рассчитывать на денежное вознаграждение (компенсацию) своих трудовых затрат. Поэтому в основе любой зарплаты лежит стоимость жизненных благ, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. Исходная цель любого работника – после рабочего дня иметь необходимые условия для восстановления затраченной энергии с тем, чтобы завтра он смог трудиться же полноценно, как и сегодня. Для этого работнику необходимо иметь минимальный набор жизненно необходимых благ – продуктов питания, одежды и условий для отдыха (сна). Денежное выражение такого минимального набора необходимых благ составляет

минимальную заработную плату. Минимальная зарплата должна обеспечить нормальные условия воспроизводства работнику, выполняющему простую работу, не требующую специальной подготовки. Величина минимальной зарплаты определяется при расчете прожиточного минимума, который состоит из нормативов удовлетворения минимальных потребностей работника в товарах и услугах с учетом уровня цен. Минимальная зарплата – это низшая граница оплаты труда. Все, что работник получает свыше, есть оплата особенностей его рабочей силы и характера труда.

Минимальная зарплата обеспечивает физическое выживание работника, однако это никак не может удовлетворять его средненормальные потребности в настоящее время. Если минимальная зарплата составляет основу трудового дохода любого работника (от министра до ассенизатора), то фактически получаемый доход у разных работников различен. Факторами дифференциации (различий) уровня зарплаты являются: человеческий капитал, конъюнктура на рынке труда, особенности видов работ.

Человеческий капитал – это накопленный человеком в результате волевых, временных и денежных затрат, определенный запас здоровья, знаний, навыков и способностей, от которых зависит эффективность труда и, соответственно, – уровень зарплаты.

По человеческому капиталу трудовой ресурс неоднороден. Можно выделить ряд различных групп. Специалисты с высшим и средним специальным образованием, имеющие высокий уровень квалификации; специалисты по управлению с особыми способностями к предпринимательству; талантливые или особо одаренные работники – это все высокооплачиваемые группы рабочей силы. И наоборот, – рабочие без специальной подготовки и значительной квалификации получают относительно низкую зарплату. Таким образом, уровень зарплаты зависит от определенных характеристик конкретного работника. Уровень квалификации работника, определяемый уровнем общего и специального образования. Профессиональный труд за единицу времени создает больший доход, чем

неквалифицированный труд и требует от работника значительного интеллектуального напряжения. Высокая зарплата квалифицированных специалистов должна компенсировать затраты времени и средств на подготовку такого специалиста. Социально-психологические особенности работника, которые определяются как сумма баллов, оценивающих мотивацию труда, отношение работника к условиям производства и межличностные отношения, способность работника реализовать собственные профессиональные и человеческие качества – все это также повышает уровень зарплаты, но только там, где четко осуществляется научная организация труда и производства. Талант или уникальные способности могут оплачиваться чрезвычайно высоко. В их зарплату входит элемент экономической ренты, т.е. – платы за их исключительность.

Важный фактор дифференциации зарплаты – это конъюнктура на рынке труда: – соотношение совокупного спроса и предложения, в результате чего формируется средняя зарплата. Уровень зарплаты для каждой профессиональной группы устанавливается как равновесная величина между спросом и предложением. Конкуренция между работниками выравнивает уровень зарплаты внутри отдельных профессиональных групп, а также – между группами взаимозаменяемых профессий и специальностей. Однако есть такие профессиональные группы (например, сталевары и врачи), где переход из одной отрасли в другую практически невозможен. Между этими отраслями сохраняются высокие различия в оплате труда. В целом же конкуренция на рынке труда приближает уровень зарплаты к равновесной цене труда, выступая своеобразным механизмом ее выравнивания. \

В национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определенной профессии, обладающих равным уровнем образования и культуры.

Рынок труда путем конкуренции между работниками утверждает правило: равная оплата за равный труд. И лишь особые обстоятельства вызывают отклонения зарплаты от равновесной цены на определенные виды

профессионального труда. Так, рост производительности и интенсивности труда в отдельной сфере вызывает рост дохода и, соответственно, – рост зарплаты лишь в данной сфере. Значительные отклонения от равновесной рыночной цены может вызывать монополизм в спросе или монополизм в предложении рабочей силы. На рынке труда действует конкуренция между работодателями и работниками по условиям найма. В ходе экономического противостояния одна из сторон может превратиться в монополию. Так, работодатели, объединившись в монопольные союзы и ассоциации предпринимателей, диктуют работникам свои условия найма и оплаты труда. При этом они заинтересованы в сохранении безработицы, что позволяет им выбирать и использовать наилучшую рабочую силу.

Работники, в свою очередь, объединяются в профсоюзы, которые используют в борьбе различные способы: сокращение предложения труда; использование коллективного договора для повышения ставок зарплаты; стимулирование спроса на труд; стачки, забастовки и т.д. Практика показывает, что действие монополий в спросе или предложении на рынке труда отрицательным образом сказывается на эффективности национального хозяйства.

Различия в зарплате также вызваны особенностями некоторых видов работ. Существуют малопривлекательные или совсем непопулярные виды работ, необходимых обществу (например, тяжелых физически, грязных, "позорных" и пр.). В условиях неустойчивой финансовой системы (инфляции) важно различать деление зарплаты на номинальную и реальную. Номинальная зарплата – количество денег, получаемых работником за труд. Реальная зарплата – количество благ и услуг, которые может приобрести работник за свою номинальную зарплату – это покупательная способность номинальной зарплаты.

Уровень реальной зарплаты прямо пропорционален величине номинальной зарплаты (за вычетом налогов) и обратно пропорционален индексу потребительских цен.

### **3 Осуществление оплаты труда**

Оплата труда рабочих осуществляется, как правило, с применением тарифной системы. Тарифная система – это совокупность определенных законодательством общих исходных правил по исчислению заработной платы, в основе которых лежит учет квалификации работающих, степени сложности производственного процесса, условий, интенсивности, качества труда и его результатов. Понятие «тарифная система» относится к оплате труда как рабочих, так и руководящих работников, специалистов, служащих. Однако на практике его чаще всего упоминают применительно к оплате труда рабочих.

Тарифная система реализуется с помощью тарифных ставок, тарифных сеток, тарифно-квалификационных справочников, районных коэффициентов, доплат и надбавок.

Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) выражают в денежной форме размер оплаты труда рабочих на различных видах работ (за соответствующую единицу времени – час, день, месяц.) Тарифные ставки возрастают по мере увеличения разряда, разряд-показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение тарифных ставок различных разрядов можно определить с помощью тарифной сетки.

Тарифная сетка представляет собой шкалу коэффициентов, состоящую из определенного числа тарифных разрядов и коэффициентов. Коэффициент, который стоит в тарифной сетке против каждого разряда, начиная со второго, показывает, насколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предыдущего или первого разряда. Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов.

Ранее все тарифные ставки утверждались в централизованном порядке. Они, как правило, имели отраслевую принадлежность. Внутри отрасли преимущество по размеру тарифных ставок предоставлялось не только высококвалифицированным рабочим, но и тем из них, кто был занят на

изготовлении, сборке, выпуске сложной и новой в техническом отношении продукции. В связи с этим в некоторых производственных отраслях народного хозяйства (например, в машиностроении) имелось несколько уровней тарифных ставок.

В настоящее время установление размеров тарифных ставок, их соотношения между отдельными категориями персонала стало прерогативой предприятия.

Тарификация работ – это отнесение различных по сложности, точности и ответственности работ, фактически выполняемых на предприятии, к определенным разрядам тарифной сетки. Она производится администрацией организации по согласованию с профкомом в соответствии с квалификационными характеристиками. Тарифицируемая работа сопоставляется с работами, описанными в указанных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в справочнике или в дополнительных перечнях примеров работ, утвержденных в установленном порядке.

Вопрос о присвоении (повышении) рабочим квалификационных разрядов, рассматривается специальной комиссией предприятия, цеха на основании заявления рабочего, прошедшего соответствующее обучение и сдавшего квалификационный экзамен, по представлению руководителя подразделения (мастера, начальника смены и т. д.) с учетом мнения коллектива бригады. Право на повышение разряда имеют, в первую очередь, рабочие, качественно выполняющие работы и установленные нормы труда более высокого разряда не менее трех месяцев и добросовестно относящиеся к своим трудовым обязанностям.

Заключение квалификационной комиссии является основанием для утверждения рабочему нового разряда администрацией предприятия или цеха по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом и документального оформления этого приказом (распоряжением). Соответствующие записи вносятся в трудовую и расчетную книжку рабочего.

На присвоенный разряд по совмещаемым профессиям рабочим выдается удостоверение.

Квалификационный разряд определяет уровень квалификации рабочего и степень сложности имеющихся на предприятии работ.

Разряд работника – одно из условий трудового договора. В связи с этим администрация не может его изменить в одностороннем порядке на том основании, что на какой-то период времени исчезла работа, соответствующая квалификации работника. Если рабочий не справляется с выполнением операций по присвоенному ему разряду, со стороны администрации должны быть приняты меры по устранению причин, затрудняющих выполнение заданий должным образом. Если и при этом не будут достигнуты положительные результаты, рабочему можно предложить другую менее квалифицированную работу с присвоением соответствующего разряда. Если работник такое предложение не примет, администрация вправе ставить вопрос о расторжении трудового договора в связи с несоответствием занимаемой должности или работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы.

Труд рабочих может оплачиваться не только на основе тарифных ставок, но и с использованием окладов, а также бестарифной системы, если организация сочтет такую систему целесообразной.

Для ориентира при установлении окладов рабочим в производственной сфере можно использовать квалификационный справочник, и практику установления окладов высококвалифицированным рабочим. Но чей труд с учетом конкретных производственных условий целесообразно оплачивать по окладам, предприятие должно решать самостоятельно.

Тарифные ставки, даже если они определены непосредственно на предприятии, не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, отношение к труду и другие факторы, которые выделяют его среди остальных работающих. Эту роль взяли на себя надбавки и доплаты к тарифным ставкам



и окладам.

Основное целевое назначение надбавок (за профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж, высокую квалификацию, выполнение особо важных работ, за знание иностранного языка и др.) – стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства; сократить текучесть кадров в ряде местностей, а также в той или иной сфере производственной деятельности, приобретшей важное народнохозяйственное значение.

Выплата надбавок, как правило, не связана с возложением на работника каких-либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

С помощью доплат чаще всего компенсируется повышенная интенсивность труда (доплата за совмещение профессий, должностей за руководство бригадой, звеном и т. п.) или труд в условиях, отступающих от нормальных (доплата за условия труда, в связи с разделением смены на две части, работой в многосменном режиме и др.).

Если исходить из порядка установления надбавок и доплат, то их можно разделить на две группы. В первую группу входят те из них, выплата которых обязательна и связана со строго определенными в законодательстве условиями.

Право работника на соответствующую надбавку или доплату не зависит от усмотрения администрации. В эту группу входят надбавки за звание по профессии, за стаж работы по специальности, за непрерывную работу в одном регионе, за работу в ночное время, за нормативное время передвижения в шахтах (рудниках) от ствола к месту работы и обратно и др. Надбавки за непрерывный стаж работы по специальности в данном хозяйстве (на предприятии) выплачиваются трактористам, машинистам, животноводам совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий, а также всем постоянным работникам таких же хозяйств и предприятий, расположенных в Нечерноземной зоне РФ.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель индивидуального проекта достигнута поставленные задачи решены:

- рассмотрена оплата труда: основные понятия и проблемы,
- проанализирована заработная плата как факторный доход,
- исследовано осуществление оплаты труда.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление.

Заработная плата – это вознаграждение за труд. Заработная плата – это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки. Различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда. При простой повременной системе оплаты труда за основу расчета размера заработной платы работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени.

При повременно-премиальной системе предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании Положения о премировании работников, коллективного договора или приказа руководителя организации. При сдельной оплате труда заработная плата начисляется работнику по конечным результатам его труда. Различают прямую сдельную – устанавливает прямую зависимость заработка работника от его выработки, сдельно-премиальную – предусматривает премии за выполнение установленных показателей премирования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Будрина, Е.В. Экономика: учебник для СПО / Е.В. Будрина. – М.: Юрайт, 2019. – 351 с.
- 2 Волков, О.И. Экономика: учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Скляренко. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 50 с.
- 3 Воробьев А.С. Экономика: учебник / А.С. Воробьев. М.: Юрайт, 2019. – 363 с.
- 4 Головачев, А.С. Экономика: учебник для СПО / А.С. Головачев. – М.: Юрайт, 2017. – 265 с.
- 5 Кирильчук, С.П. Экономика: учебник для СПО / С.П. Кирильчук. – М.: Юрайт, 2019. – 302 с.
- 6 Колышкина, А.В. Экономика: учебник для СПО / А.В. Колышкина. – М.: Юрайт, 2019. – 441 с.
- 7 Розанова, Н.М. Экономика: учебное пособие / Н.М. Розанова. – М.: Юрайт, 2019. – 336 с.
- 8 Сафонов, А.А. Экономика: учебное пособие / А.А. Сафонов. – М.: Инфра-М, 2018. – 336 с.
- 9 Сергеев, И.В. Экономика: учебник для СПО/ И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. – М.: Юрайт, 2019. – 127 с.
- 10 Чалдаева, Л.А. Экономика: учебник для СПО / Л.А. Чалдаева. – М.: Юрайт, 2019. – 154 с.