**СОДЕРЖАНИЕ**

**Вопрос 1**

Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.…………………...........................................................................2

* 1. Понятие эффективности труда ………………………...........……………….....2
  2. Показатели эффективности труда……………………. ………..…………........4

**Вопрос 2** Затраты рабочего времени: классификация, исследование. Нормативные материалы по труду………………………………………………………………….7 2.1. Затраты рабочего времени: классификация, исследование…………………..7

2.2.Нормативные материалы по труду…………………………………………...13 **Вопрос 3**

Состав фонда заработной платы………………………………………………….18 3.1. Понятие и состав фонда заработной платы………………………………….18 **Задача № 60**………………………………………………………………………...21

**Список литературы**……………………………………………………………….22

**ВОПРОС 1. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА: ПОНЯТИЕ СУЩНОСТЬ. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА.**

* 1. **Понятие эффективности труда**

Эффективность труда выражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда в отличие от производительности труда выражает не только количественные, но и качественные результаты труда. Другим важным достоинством показателя эффективности труда является отражение в нем экономии трудовых ресурсов. Эффективность труда будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше затраты труда при необходимом качестве работы. Для предпринимателя важно не только то, каким был уровень выработки работника в единицу времени, но и то, какими трудовыми затратами это было обеспечено. Трудовые затраты измеряются численностью работников и затратами на оплату труда. И то, и другое может измеряться временем работы. Поэтому при анализе эффективность труда рассматривается как затраты труда в единицу времени, но не просто времени, а с учетом его структуры.Таким образом, эффективность труда характеризует уровень использования трудовых ресурсов с учетом выработки, затраченного времени и качества работы, а также затрат труда в расчете на одного работника. Эффективность труда характеризует баланс социальной и экономической эффективности через призму трудовых отношений на основе принципа экономного расходования рабочей силы. Показатель эффективности труда следует отличать от показателя эффективности предприятия (производства). При определении эффективности предприятия учитываются все затраты: материальные, трудовые и финансовые. Поэтому эффективность труда, учитывающую только трудовые ресурсы, можно рассматривать как частный показатель эффективности предприятия. Признавая важность показателя эффективности труда, специалисты, однако, еще не пришли к единому мнению о методике расчета показателя. Считается, что наряду с основным, обобщающим показателем эффективности труда могут рассчитываться отдельные, частные показатели. Так, для расчета основного, обобщающего показателя эффективности труда Э предлагается формула

Э = О / Ч х К,

где О — объем работы в единицу времени;

Ч — численность работников;

К — показатель качества труда.

Дополнительными частными показателями эффективности труда могут быть:

* производительность труда и ее изменения;
* доля изменения выработки за счет изменения интенсивного показателя — производительности труда;
* качество работы;
* квалификация работника;
* затраты живого труда на полученную прибыль;
* экономия живого труда;
* экономия средств на заработную плату;
* рациональное использование рабочего времени.

При расчете эффективности труда идеальной была бы такая методика, которая позволяла бы обеспечить:

* связь работы предприятия с общественными ценностями;
* стимулирующее воздействие на работника;
* соизмеримость общего и частных показателей эффективности труда;
* связь между количеством и качеством труда.
  1. **Показатели эффективности труда**

Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и определяется количеством продукции или услуг, производимых в единицу времени или затратами труда на единицу продукции. Различают производительность живого труда, которая определяется затратами рабочего времени в данном производстве и производительность совокупного труда, которая определяется затратами живого и овеществленного труда. По мере технического прогресса доля затрат овеществленного труда увеличивается, но абсолютная величина затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции сокращается, в этом и состоит сущность повышения производительности общественного труда. Производительность труда является главным источником увеличения выпуска продукции и повышения материального стимулирования работников. Но увеличение уровня жизни населения страны зависит от того, насколько уровень общественной производительности труда будет превышать средний уровень зарплаты в стране.

В общем виде производительность труда P может быть выражена следующей зависимостью

P =



где N - объем произведенной продукции

- затраты овеществленного и живого труда



Одним из главных показателей производительности общественного труда, в котором находит отражение экономия затрат как живого, так и овеществленного труда применительно ко всей хозяйственной деятельности страны, является величина национального дохода на одного занятого работника в отраслях материального производства.

В условиях предприятия выработка продукции - это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают 3 метода определения выработки:

- натуральный;

- денежный;

- метод нормирования рабочего времени.

При натуральном методе выработка измеряется в тоннах, метрах, штуках и т. д. Если цех выпускает несколько видов или марок однородной продукции, то выработка определяется в условных учетных единицах, т. е. приводится к одному виду. В денежном выражении выработку можно рассчитать по товарной, валовой или нормативно-чистой продукции. При использовании метода нормирования рабочего времени выработка определяется в нормо-часах. Данный метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, участках, при выпуске разнородной или незавершенной в производстве продукции, которую нельзя измерить ни в натуральных единицах, ни в стоимостных. Другим показателем, характеризуемым рост производительности труда, является трудоемкость продукции, представляющая собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Q =



где Q - трудоемкость единицы продукции

T - время, затраченное на производство всей продукции.

N - количество произведенной продукции.

Трудоемкость определяется в единицу времени в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, включаемых в товарную или валовую продукцию. Показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки, т. к. устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на производительность труда изменений в объемах поставок по кооперации.

Различают следующие виды трудоемкости в зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат:

а) технологическая трудоемкость , включающая все затраты труда основных рабочих;



б) трудоемкость обслуживания производства;



в) производственная трудоемкость ;



г) трудоемкость управления производством включающее затраты труда инженерно-технических работников, служащих и охраны;



д) полная трудоемкость = .



Каждый из указанных видов может быть нормативным, фактическим и плановым.

**ВОПРОС 2. ЗАТРАТЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: КЛАССИФИКАЦИЯ, ИССЛЕДОВАНИЕ. НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ТРУДУ.**

* 1. **Затраты рабочего времени: классификация, исследование.**

При изучении трудовых процессов, разработке норм труда необходимо установить, какие затраты рабочего времени являются необходимыми, должны регламентироваться и включаться в норму, а какие считаются излишними, нерациональными затратами и потерями. Для этого рабочее время классифицируется, т.е. подразделяется на отдельные категории по определенным признакам. Рабочее время — это установленная законодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели. Вместе с тем под рабочим временем понимается период, в течение которого работник находится на предприятии в связи с выполняемой им работой. Время использования оборудования — период времени (смена или ее часть), в течение которого оборудование находится в действии (время работы) или простаивает (время перерывов).  **Классификация затрат рабочего времени осуществляется по трем направлениям:**

* по отношению к работнику (затраты рабочего времени исполнителя);
* по отношению к оборудованию (время использования оборудования);
* по отношению к предмету труда (время производственного процесса).

Для удобства записи, обработки, формализации расчетов для каждого вида затрат рабочего времени устанавливаются индексные буквенные обозначения. Все рабочее время исполнителя подразделяется на время работы, затрачиваемое на действия, связанные с ее выполнением, и время перерывов, в течение которого трудовой процесс не осуществляется. В свою очередь время работы подразделяется на время выполнения производственного задания и время работы, не обусловленной производственным заданием. К работе, не обусловленной производственным заданием, относятся случайные работы, вызванные производственной необходимостью (хождение за нарядами, техдокументацией, сырьем, заготовками, инструментом; поиск мастера, наладчика, инструмента и приспособлений; выполнение не предусмотренных заданием подсобных и ремонтных работ и т.п.).Эта категория включает также непроизводительные работы, не дающие прироста продукции или улучшения ее качества: изготовление и исправление брака, снятие излишнего припуска с заготовки и т.п.

Рассмотрим структуру времени выполнения производственного задания.

**Подготовительно-заключительная работа**  — время, используемое на подготовку к выполнению задания или на действия, связанные с его окончанием. Сюда можно отнести: получение задания (наряд, чертеж, технологическая карта); ознакомление с ним; получение инструмента, сырья, заготовок, их осмотр и проверка; установка инструментов и приспособлений; наладка оборудования; сдача готовой продукции, инструмента, приспособлений, остатков сырья и материалов. **Оперативная работа** – время, затрачиваемое непосредственно на работы по осуществлению технологической операции. В состав оперативной работы входит основная работа – время, затрачиваемое на изменение предмета труда (размеров, формы, структуры, свойств, взаиморасположения отдельных частей), а также вспомогательная работа – время, затрачиваемое рабочим на действия, обеспечивающие выполнение основной работы (загрузка оборудования, перестановка и перемещение материалов, деталей, заготовок, инструмента и приспособлений в пределах рабочего места, управление оборудованием, контроль изготовляемой продукции в процессе работы, съем готовой продукции).

Время обслуживания рабочего места затрачивается на организацию своего рабочего места и уход за ним для поддержания в рабочем состоянии. Различают время организационного обслуживания -— уход за рабочим местом в течение смены, не связанный с выполнением конкретного задания (приемка смены, раскладка и уборка инструмента, осмотр и опробование, чистка и смазка оборудования, уборка рабочего места, сдача смены), и время технического обслуживания, связанное с уходом за оборудованием, инструментом, обусловленное конкретным заданием (подналадка оборудования, замена и регулирование инструмента, уборка отходов производства). Помимо вышесказанного, в зависимости от характера участия работника в выполнении производственной операции, время работы можно подразделить на:

* время ручной работы;
* время машинно-ручной работы;
* время наблюдения за работой оборудования;
* время.

Время наблюдения, как отмечено, характерно для автоматизированных и аппаратурных производств. Оно может быть активным, когда присутствие рабочего на рабочем месте необходимо для контроля за ходом технологического процесса, заданными параметрами работы оборудования, а также пассивным, когда нет необходимости наблюдать непрерывно за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий не загружен другой работой и в силу этого продолжает наблюдение. Следует отметить, что загрузка рабочего в этот период является одним из резервов повышения производительности труда. Рассматривая структуру затрат рабочего времени в машинных, автоматизированных, аппаратурных процессах во времени работы, целесообразно также выделять *перекрываемое* и *неперекрываемое* время.

**Перекрываемое время** — время выполнения рабочим тех элементов работы, которые осуществляются одновременно с машинной или автоматической работой оборудования.

**Неперекрываемое время** — время выполнения работ, осуществляемых при остановленном оборудовании. Увеличение перекрываемого времени также может служить резервом роста производительности. Как отмечалось, рабочее время включает в себя и время перерывов. Выделяют регламентированные и нерегламентированные перерывы. К регламентированным перерывам относятся те, которые обусловлены технологией, организацией производства, необходимостью предупредить утомление и поддерживать нормальную работоспособность работника. В их числе: перерывы, предусмотренные технологией, спецификой технологического процесса и организации труда (их устранение практически невозможно или экономически нецелесообразно); перерывы установленной продолжительности для отдыха рабочих личной гигиены и естественных надобностей, производственной гимнастики . Нерегламентированные перерывы обусловлены нарушением нормального хода производственного процесса или трудовой дисциплины. Перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса могут быть вызваны организационными неполадками и техническими причинами. Перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины , могут быть связаны с опозданием на работу или преждевременным уходом с нее, самовольными отлучками с рабочего места, посторонними разговорами, занятиями, не связанными с работой. К ним относят и излишнее (по сравнению с установленным режимом и нормативами) время отдыха работников.

**Классификация затрат рабочего времени по отношению к предмету труда (производственному процессу).** Время производственного процесса может выходить за пределы одной смены. Оно подразделяется на:

* время осуществления технологического процесса;
* время транспортных операций;
* время контроля и испытания готовых изделий и межоперационного контроля; время перерывов в ходе производственного процесса .

В зависимости от степени механизации производственного процесса все его составляющие, за исключением перерывов, могут подразделяться на машинное (аппаратурное), машинно-ручное и ручное время. Аналогично классификациям, рассмотренным ранее, перерывы делятся на: регламентированные (время выполнения вспомогательных действий, время обслуживания рабочего места, время выполнения подготовительно-заключительных действий, время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства, время перерывов на отдых и личные надобности для работников), а также нерегламентированные, вызванные недостатками в организации производства и труда, техническими неполадками и нарушениями трудовой дисциплины. При установлении норм труда в структуре затрат рабочего времени выделяются нормируемые и ненормируемые затраты, т.е. включаемые в норму времени и признаваемые необходимыми и не включаемые в нее, рассматриваемые как нерациональные и излишние. Для работника к нормируемым затратам времени относятся:

* время подготовительно-заключительной работы;
* оперативное время;
* время обслуживания рабочего места;
* регламентированные перерывы, обусловленные технологией, и перерывы для отдыха и личных надобностей.

В отношении работы оборудования нормируемым является время выполнения производственного задания и время регламентированных перерывов в период работы оборудования и в ожидании его обслуживания. С точки зрения производственного процесса нормируемым является все его время, исключая нерегламентированные перерывы (технологическое время, время транспортных операций, время контроля и испытаний продукции, регламентированные перерывы). К ненормируемым затратам рабочего времени относятся время выполнения случайной и непроизводительной работы и перерывы, вызванные организационно-техническими неполадками и нарушениями трудовой дисциплины. Ненормируемые затраты — это потери рабочего времени, сокращение и предупреждение которых является существенным резервом повышения производительности труда.

* 1. **Нормативные материалы по труду**

**Нормативы по труду** — это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям. По нормативам определяются обоснованные нормы труда на работы, выполняемые на различных рабочих местах, предприятиях и в различных отраслях промышленности. Нормативы являются основой внедрения наиболее производительных режимов работы оборудования, совершенствования организационно-технических условий производства и трудовых процессов. Применение нормативов по труду обеспечивает единство в нормах труда на аналогичные работы, выполняемые на предприятиях. Кроме того, установление норм по имеющимся на предприятии нормативам существенно уменьшает затраты труда на оперативное нормирование. Качество нормативов существенно влияет на уровень и качество норм труда. Поэтому нормативы по труду должны отвечать следующим основным требованиям:

• соответствовать современному уровню развития техники, организации труда и производства, учитывать методы и приемы работы лучших рабочих;

• по степени укрупнения и точности соответствовать техническим, технологическим и организационным условиям того типа производства, для которого они предназначены (массового, крупносерийного, серийного, мелкосерийного и единичного);

• правильно учитывать влияние различных факторов на продолжительность отдельных элементов процесса и операции в целом;

• охватывать наиболее распространенные варианты выполнения работ, быть удобными для расчета норм.

При классификации нормативов для нормирования труда сохраняется традиционная ориентация на минимизацию затрат живого труда на операцию. Согласно своему назначению применяемые нормативы делятся на четыре группы:

* нормативы режимов работы оборудования,
* нормативы времени,
* нормативы обслуживания,
* нормативы численности

Нормативы режимов работы оборудования и нормативы времени предназначены для определения нормы времени на производство единицы продукции (работы). Нормативы обслуживания и численности используются для расчета норм обслуживания и общей численности работающих, выполняющих в течение года определенный объем работ по выпуску продукции, управлению агрегатами, аппаратами. По сфере применения нормативы по труду дифференцируются на межотраслевые, отраслевые и местные. В соответствии с разделением структуры трудового процесса на составляющие и категории затрат рабочего времени нормативы времени делятся на дифференцированные и укрупненные. К дифференцированным относятся нормативы времени на выполнение отдельных трудовых приемов, действий и движений. Такие нормативы называются микроэлементными нормативами. Микроэлементное нормирование основано на том, что самые сложные и многообразные трудовые действия являются комбинациями простых, или первичных, элементов, таких, например, как «перемесить», «взять», «повернуть» и т.д. Микроэлемент состоит из одного или нескольких движений, выполняемых непрерывно, и представляет такой элемент трудового процесса, который дальше расчленять нецелесообразно.

Разработка нормативов по труду как для предприятий, разрабатывающих местные нормативы, так и для отраслевых организаций включает пять этапов.

1. Подготовительная организационно-методическая работа.

2. Сбор первичных материалов, проведение наблюдений и исследований на рабочих местах на предприятиях и в лабораториях.

3. Анализ, обработка исходных данных, составление нормативных таблиц, оформление проекта нормативных материалов.

4. Проверка проекта нормативов на предприятии.

5. Корректировка нормативов с учетом результатов производственной проверки.

На третьем этапе ведется обработка материалов, составляются нормативные таблицы, оформляется проект нормативов. Для этого нужно знать, каким требованиям должны отвечать нормативы.

1. По своему уровню нормативы должны быть прогрессивными, отражать современное состояние развития техники, технологии, организации производства и труда, передовые приемы и методы работы.

2. Для внедрения организационно-технических условий, предусмотренных нормативами, необходимо изложить их в сборнике настолько исчерпывающе и однозначно, чтобы это служило руководством к воспроизведению указанных условий в натуре.

3. Нормативы по степени укрупнения должны соответствовать техническим, технологическим и организационным условиям, характерным для того типа производства, для которого они разработаны.

В результате анализа материалов различных отраслей промышленности НИИ труда определил относительную точность нормативов: для массового и крупносерийного производства — в пределах 3—5%, для серийного производства — 5—10%, для мелкосерийного и единичного производства — 10—15%.

4. При разработке нормативов необходимо правильно учитывать влияние различных факторов на продолжительность всей операции и ее составных частей.

5. Сборники нормативов должны быть удобными для пользования при определении норм времени, численности работников, при плановых расчетах как «вручную», так и с применением ЭВМ.

6. Нормативы должны охватывать наиболее распространенные и характерные технологические варианты и диапазоны основных параметров выполнения работ или операций, так как количество труда, затраченного на изготовление одной и той же детали, зависит от способа обработки, условий выполнения работы, применяемого оборудования и т.д.

7. Нормативы должны не только ориентироваться на передовые методы выполнения работ, но и быть достаточно гибкими, чтобы в случае необходимости ими можно было пользоваться и в организационно-технических условиях, несколько отличных от предусмотренных в нормативах.

8. При разработке сборников нормативов надо стремиться к тому, чтобы по ним устанавливались нормы для возможно большего контингента работающих.

Внедрение нормативов возможно только при доведении организации труда и производства на всех участках, цехах до уровня, заложенного при их разработке. Считается нормальным, когда средний уровень выполнения норм при проверке нормативов находится в пределах 90—95%. Внедрение новых нормативов осуществляется не только разработчиками, но и непосредственно структурными подразделениями предприятия, на которых они будут действовать. Введение в действие нормативов следует увязывать с аттестацией и переаттестацией рабочих мест, с проектированием трудовых процессов, осуществлением мероприятий по улучшению условий труда и введению рациональных режимов труда и отдыха.

**ГЛАВА 3. СОСТАВ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**3.1. Понятие и состав фонда заработной платы**

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер. Следует отличать затраты, включаемые в фонд заработной плат предприятия, и затраты на оплату труда, относимые на издержки производства и обращения. Источниками финансирования расходов на оплату труда являются:

* себестоимость продукции (работ, услуг);
* средства специального назначения, собственные средства работодателя;
* целевые финансирования и поступления.

Под затратами на оплату труда подразумевается совокупность выплат, производимых предприятием в пользу физических лиц и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и издержки обращения. **Фонд заработной платы** – это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятиями :

1. Суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное время;

* Зарплата по тарифным ставкам и окладам
* Зарплата по сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции, в долях от прибыли, премии и вознаграждения
* Премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты)
* Надбавки к тарифным ставка и окладам
* компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
* Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству
* Оплата труда работников не списочного состава

1. Суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за не отработанное время;

* Оплата ежегодных дополнительных отпусков
* Оплата учебных отпусков
* Оплата льготных часов подросткам
* Плата за период повышения квалификации, переподготовки ли обучения вторым профессиям
* Оплата простоев не по вине работника
* Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, выполняющие государственные и общественные обязанности
* Оплата дней не выхода по болезни за счёт организаций (кроме пособий по временной нетрудоспособности)
* Оплата времени вынужденного прогула

1. Единовременные поощрительные и другие выплаты

* Разовые премии независимо от источника выплат
* Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет
* Материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников
* Денежная компенсация за неиспользованный отпуск
* Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска
* Другие единовременные поощряющие выплаты, включая стоимость подарков

1. Выплаты на питание, жильё, топливо (носящие регулярный характер)

* Стоимость бесплатно предоставленных питания и продуктов (в соответствии законодательством)
* Средства на возмещение расходов по оплате жилья и коммунальных услуг
* Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива
* Стоимость бесплатно предоставленных жилья и коммунальных услуг (в соответствии законодательством)
* Оплата питания работников (сверх установленной законодательством)

Заработную плату подразделяют на основную и дополнительную. 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 и др.;
* оплата простоев не по вине работника; премии, премиальные надбавки и др.

**Дополнительная заработная плата** включает:

* выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами;
* оплата времени отпусков;
* плату за выполнение государственных и общественных обязанностей;
* оплату перерывов в работе кормящих матерей;
* оплату подросткам льготных часов;
* выходное пособие при увольнении и др.

**ЗАДАЧА № 60**

**Условие:**

Объем продаж в отчетном году составил 118 100 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10 %. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 1205 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда запланирован на 82 %. **Определите:**

* Индекс роста производительности труда;
* Выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;
* Сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

**Решение:**

1. Объём продаж в планируемом году:

118 100 тыс. руб. 1,1= 129 910 тыс. руб.



1. Прирост производительности труда в планируемом году, % :



1. Средняя выработка на одного торгового работника в планируемом году:

1 205 тыс. руб. 1 802 1 304 тыс. руб.



1. Численность работников в планируемом году:

129 910 тыс. руб. / 1 304 тыс. руб. 100 чел.



1. Сумма прироста товарооборота в планируемом году:

129 910 тыс. руб. 118 100 тыс. руб. 11 810 тыс. руб.



1. Сумма прироста товарооборота за счёт роста производительности труда:



**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2004. – 432 с.
2. Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания: учебное пособие. – Новосибирск: СибУПК, 2004. – 248 с.
3. Колбачев Е.Б., Новик Е.В., Колбачева Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. – Ростов н/д: Феникс, 2004. – 224 с.
4. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.