

Заработная плата как экономическая категория выполняет следующие функции:

1. *Воспроизводственную*, обеспечивающую работнику достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы объем потребления материальных благ и услуг. Заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работника, а также его семьи, включая элемент материальной поддержки развития рабочей силы, повышения квалификации работника.
2. *Стимулирующую*, побуждающую эффективно и прибыльно использовать рабочую силу. С ее помощью образуются материальные условия для функционирования экономики. Заработная плата должна быть тесно увязана с результатами труда работника и основными задачами, которые решает работодатель в процессе своей деятельности. Основным принципом реализации стимулирующей функции является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда.
3. *Регулирующую*, оказывающую влияние на рыночную конъюнктуру (величину спроса и предложения на выпускаемую продукцию, а также на занятость и миграцию рабочей силы). Она используется как важнейший инструмент регулирования социально-экономических процессов в экономике.

Принципы организации заработной платы это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

В настоящее время организация оплаты труда строится на соблюдении следующих принципов:

1. *Повышение реальной заработной платы* по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Но такая возможность должна быть увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда.
2. *Обеспечение опережающих темпов роста* производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа – максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Нарушение данного принципа ведет к выплатам необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны.
3. *Дифференциация заработной платы* в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в

квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

4. *Равная оплата за равный труд.* В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности, соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.
5. *Учет воздействия рынка труда.* На рынке труда представлен диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией. Рынок труда – это область, где, в конечном счете, формируется оценка видов труда.
6. *Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда.* Этот принцип обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация.