

13.5. ПОНЯТТЯ І ВИДИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ. ФУНКЦІЇ І ШЛЯХИ РОСТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Основна зарплата – залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими

окладами, надбавками і доплатами, встановленими згідно чинному законодавству.

Додаткова зарплата – залежить від кінцевих результатів роботи підприємства у виді премій та інших компенсаційних і заохочувальних виплат.

Оплата праці тим вища, чим повніше вона виконує функції:

1) *відтворювальну* – передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання доходу;

2) *стимулюючу* – рівень оплати має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці;

3) *регулюючу* – реалізує загальноживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю і складністю трудових завдань;

4) *соціальну* – однакова оплата за однакову роботу.

Повна та ефективна реалізація цих функцій можлива за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої політики, як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство та його підрозділи).