

База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>

4. Про захист населення від інфекційних хвороб 6 квітня 2000 року № 1645-III. Верховна Рада України. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 10.07. 2020).

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Москаленко С. І.

доктор юридичних наук,

доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Національного авіаційного університету

м. Київ, Україна

Чжао Хунян

студент

Національного авіаційного університету

м. Київ, Україна

Правовою основою мотивації є нормативно-правові акти, що регулюють питання трудового, господарського законодавства. До таких актів, в першу чергу відноситься Кодекс Законів про Працю України, Закон України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», тощо [1–3]. Крім того, питання винагороди, оплати праці працівників, інші умови заохочення регламентуються внутрішніми локальними актами організацій: колективними договорами, положеннями. Так, Кодексом Законів про працю визначено, що Законодавством України визначено, що заробітна плата – є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Необхідно зазначити, що розмір цієї винагороди залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його власної праці та господарської діяльності підприємства. Розподіл заробітної плати на основну та додаткову дозволяє встановлювати винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок та за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість, особливі

умови праці. Остання включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Потрібно зазначити, що до інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми. Згідно статті 15 Закону України «Про оплату праці», форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом. Наступним нормативно-правовим актом, що визначає питання мотивації є Закон України «Про колективні договори і угоди».

Колективний договір підприємства, визначає взаємні зобов'язання адміністрації та працівників, їх права та обов'язки. Фактично відбувається регулювання мотивації на локальному рівні. Хоча потрібно зазначити, що досить часто працівники не надають належної уваги, при укладенні колективного договору. Хоча саме зазначений документ є по суті гарантією їх прав та своєрідною мотивацією праці.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників.

В працівників, при цьому, є право запропонувати способи мотивації, з метою їх подальшого внесення до колективного договору підприємства. Залежно від правосвідомості, ініціативності працівників, вони використовують зазначене право, або ні. Різні способи мотивації можуть відображені в інших нормативних актах підприємства. Правове регулювання мотивації відбувається на законодавчому та локальному рівні. На законодавчому рівні регулювання відбувається за допомогою низки нормативних актів різної юридичної дії. На локальному рівні регулювання мотивації працівників відбувається за допомогою колективного договору, інших внутрішніх нормативних актів підприємства.

Таким чином, регулювання мотивації працівників відбувається на законодавчому і локальному рівні. При цьому, працівники мають право брати участь в розробці локальних нормативних актів, що стосуються забезпечення їх прав.

Література:

1. Господарський кодекс України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2003, № 18, № 19–20, № 21–22, ст. 144.
2. Кодекс Законів про Працю України. Редакція від 14.08.2021, підстава – 1667-IX. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
3. Про оплату праці. Закон України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1995, № 17, ст. 121.
4. Про колективні договори і угоди. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1993, № 36, ст. 361.