

Долгова Анастасия Александровна

студентка

Научный руководитель

Щеглова Алена Евгеньевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: в статье рассматриваются нормативно-правовые основы трудового законодательства РФ, регламентирующие мотивацию труда работников. Акцентируется внимание на взаимосвязи локального и законодательного регулирования мотивации к труду.

Ключевые слова: мотивация, персонал, трудовой кодекс, стимулирование, работник, работодатель, договор, законодательство.

Для каждого работодателя, который пользуется трудом наемных работников, главным вопросом становится создание условий для их эффективной, производительной и добросовестной деятельности. Поэтому, одной из ключевых задач для руководителя предприятия является формирование неподдельного интереса к определенной работе и правильного отношения к ней у личного состава организации. Учитывая, что трудовые отношения регулируются законодательством, необходимо точно и грамотно применять юридические механизмы для мотивации персонала.

Механизмы мотивации работников играют важную роль в стимулировании их деловой и производственной инициативы, а также способствуют развитию у них предприимчивости и повышению производительности труда. Достигнуть данных целей можно путем использования мотивационных методов, помогаю-

щих сформировать у персонала определенные поведенческие модели в отношении целей развития предприятия.

Работодатели используют различные способы мотивации своих сотрудников. Они могут давать стимул к труду для персонала, используя материальную мотивацию – дифференцированную оплату труда, премии и надбавки. А также, социальную мотивацию – предоставление работникам пособий, льгот и гарантий. Еще одним механизмом мотивации является образование и развитие кадров, которое осуществляется посредством обучения и повышения квалификации, включая возможность получения новых знаний и навыков, а также отправка в командировки для профессионального роста.

Кроме того, работники могут быть поощрены путем получения грамот или отметок об успехах за выполненную работу. Эти формы признания могут повысить мотивацию сотрудников и укрепить их взаимоотношения с работодателем.

В современной России законодательно зафиксирован оптимальный уровень прав и гарантий для работников. Законодательство предоставляет основные права и обязанности, а также минимальный размер оплаты труда и социальных гарантий. Вместе с тем, трудовое законодательство дает возможность работникам улучшить минимальные условия, предложенные работодателем, согласно нормам федерального, регионального, местного и локального уровней [4].

В статье 37 Конституции Российской Федерации указывается, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» [1]. Данная статья является основополагающим принципом, который регулирует поощрение сотрудников за выполненную работу на предприятии.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) – регулирующем сферу трудовых отношений нормативно-правовом акте специального назначения, более подробно разобраны вопросы поощрения работников.

В соответствии со статьей 9 ТК РФ, регулирование трудовых отношений и связанных с ними отношений возможно через заключение, дополнение и изменение коллективных соглашений и договоров, а также трудовых договоров между работодателями и работниками [2]. Имеется в виду, что стороны могут согласовывать такие аспекты, как график работы, отпуска, льготы, оплату труда, а также условия самой работы, которые необходимы для установления равных и справедливых условий труда сотрудников.

Стоит отметить, что согласно 8 статье Трудового кодекса, работодатели вправе разрабатывать и принимать нормативные акты локального характера, которые включают в себя нормы трудового права. Данные документы разрабатываются в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами, а также в пределах компетенций работодателя.

Важно, что условия локального документа не должны обеспечивать сотрудникам более низкое положение по сравнению с зафиксированными условиями коллективного договора. Если права работника нарушаются работодателем, то работник имеет право обратиться в инспекцию по защите труда. Локальные нормативные акты предприятия не подлежат защите суда, если они вступают в противоречие с ранее перечисленными статьями ТК РФ [5].

Одной из ключевых статей ТК РФ, связанных с оплатой труда работников, является статья 135, в которой указывается, что должностные оклады, доплаты и компенсационные надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также тарифные ставки, системы стимулирующих доплат и надбавок, системы премирования могут быть установлены коллективными договорами и соглашениями, нормативными актами локального характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рассматривая соцзащиту сотрудников предприятия и их мотивацию к труду посредством страхования и социального обеспечения, руководству организации можно порекомендовать назначать выплаты, льготы и пособия через локальные нормативные акты, а не в договорах трудового и коллективного характера. Связа-

но это с тем, что условия о льготах и гарантиях социально-бытового назначения не нуждаются в обязательном внесении в трудовой договор по сравнению с условиями оплаты труда. Необходимо знать, что при внедрении данных гарантий и льгот в трудовые и коллективные договора, их изменение будет возможно только в случаях, предусмотренных действующим законодательством [3].

Как упоминалось выше, мотивация сотрудников организации к работе возможна через обучение персонала. Согласно статье 196 Трудового Кодекса, работодатель самостоятельно определяет нужду в профессиональном обучении и подготовке кадров предприятия. Вопросы, касающиеся способов профессиональной подготовки и повышения квалификации, согласовываются работодателем с имеющимся представительным органом работников. А статья 197 дает право сотрудникам организации получать дополнительное профессиональное образование путем заключения ученического договора, который регламентируется 198 и 199 статьями ТК РФ.

Статья 191 Трудового Кодекса «Поощрения за труд» как раз-таки определяет виды вознаграждений, которые работодатель может предоставить сотрудникам своей организации за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, а также указывает, что иные виды поощрений работников устанавливаются коллективным договором и локальными документами предприятия.

В заключение можно сказать, что Трудовой Кодекс является основополагающим документом при регулировании отношений работника и работодателя, в том числе, при применении в рамках данных отношений различных видов стимулирования. Мотивация персонала предприятия к труду выгодна для обеих сторон, так как четко прописанные нормы по стимулированию на предприятии помогают разрешить возникающие недоразумения и конфликтные ситуации, но, к сожалению, не все работодатели используют мотивацию труда или действуют на основании соответствующего законодательства.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 10.10.2023).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.10.2023).
3. Гурьева Е.Н. Нормативно-правовые аспекты регулирования мотивации труда / Е.Н. Гурьева // Молодой ученый. – 2021. – №21 (363). – С. 472–473 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/363/81216/> (дата обращения: 25.10.2023).
4. Ефремова А.Е. Правовые основы мотивации работников в соответствии с трудовым законодательством / А.Е. Ефремова // Sci-article. – 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sci-article.ru/stat.php?i=1562670012> (дата обращения: 27.10.2023).
5. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.М. Листик. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 215 с.