

захисту від морального переслідування на робочому місці», де зазначається, що особа, визнана потерпілою від морального переслідування на робочому місці має право на відшкодування моральної шкоди у розмірі десяти мінімальних заробітних плат у місячному розмірі у судовому порядку (ст. 13).

Тож, відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свою специфіку яка виявляється, зокрема, в сутності моральної шкоди для працівника, суб'єктному складі правовідносин, критеріях визначення розміру відшкодування моральної шкоди, підставах для компенсації. Не зважаючи на те що, інститут відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах належить до відносно нових, кількість судової практики з цього питання має чітку тенденцію до збільшення, що сприятиме в подальшому більш продуктивному судочинству в цій галузі, удосконаленню механізму визначення розміру відшкодування моральної шкоди.

### **Список використаних джерел:**

1. Шамшина І. Юридична відповідальність закріплення дефініції «працівник» у сучасному трудовому праві / І. Шамшина // Право України. – 2010. – № 12. – С. 124-130.
2. Паліюк В.П. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди: монографія. – К.: Право, 2000. – 272 с.
3. Крисань Т. Є. Правові аспекти відшкодування моральної шкоди у цивільно-правових відносинах / Т.Є. Крисань // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 218-221.

**Клишевич А.В.**

*студентка;*

**Бахновська І.П.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Вінницький торговельно-економічний інститут*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ЗДІЙСНЕНІ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Найважливішими соціально-трудовими показниками на підприємствах в умовах ринкових відносин є забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів і високої продуктивності праці,

створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення належного економічного росту і якості життя працівників. Система засобів мотивації, що використовується на більшості наших підприємств, не відповідає ані вимогам, які до неї висувають працівники, ані вимогам самих роботодавців. Звідси виникає необхідність розробки такої системи заходів мотивації, яка б з одного боку, в повному обсязі задовольняла вимоги роботодавців, а з іншого ефективно впливала б на якість роботи працівників та задовольняла їх вимоги.

Питання підвищення якості роботи працівників підприємств за рахунок ефективної мотивації досліджується вже досить давно як зарубіжними так і вітчизняними вченими. Основу досліджень мотивації працівників сформували класики економічної та управлінської науки, зокрема Ч. Бернард, М. Вебер, О. Герберд, В. Врум, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Ф. Герцберг, Г. Емерсон, А. Маслоу, Л. Портерт, А. Маршалл, А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллер, О. Шелдон та інші.

Однак, в усіх дослідженнях проблем мотивації основна увага приділяється позитивній мотивації, з поділом її на матеріальну та нематеріальну. При цьому негативна мотивація недостатньо приймається до уваги дослідниками даного питання.

Метою статті є обґрунтування принципів та підходів включення покарань до системи заходів мотивації працівників підприємств, дослідження мотиваційного впливу негативних стимулів.

З розвитком ринкової економіки в Україні особливо важливим стало питання підвищення продуктивності роботи сучасних підприємств. В зв'язку з цим все більша увага приділяється питанню мотивації. Продуктивність праці напряму впливає на ефективність роботи підприємства і якщо не кожне підприємство з цією метою має можливість забезпечити себе новітньою технікою, то підвищити мотивацію своїх працівників має змогу кожен роботодавець. Однак, жодне підприємство не може в своїй діяльності спиратися лише на заохочення. Завжди має бути «зворотний бік медалі». В питаннях мотивації такими є покарання, які вступають в дію, коли заохочення вже не спрацьовують. Система негативної мотивації заснована на всім відомому принципі протиставлення заохочення та покарання («батога» та «пряника»).

Негативна мотивація більш за все необхідна там, де встановлені чіткі процедури і правила, де потрібен контроль за дотриманням цих

правил [1, с. 35], там, де прибутковість підприємств напряду залежить від дотримання дисципліни.

Одними з найбільш застосовуваних негативних засобів мотивації на підприємствах продовжують залишатися дисциплінарні стягнення, види та порядок застосування яких регламентується трудовим законодавством.

Дисциплінарні стягнення – це передбачений в нормативно-правовому акті захід примусового впливу, що застосовується органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника відповідно до його компетенції, за вчинений дисциплінарний проступок.

Накладення на працівника дисциплінарних стягнень регулюється Кодексом законів про працю України (КЗпПУ). Так ст. 147 КЗпПУ передбачає за дисциплінарні правопорушення два види стягнень: догана та звільнення, але законодавством, статутами і положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення (наприклад, для державних службовців або працівників прокуратури) [2].

Іще однією вимогою для ефективності застосування покарання є необхідність розібратися у суті справи та співвіднести покарання з проступком. Ці положення також відображені КЗпПУ. Так, до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення, а при обранні виду стягнення враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (ст. 149 КЗпПУ) [2].

Отже, у випадках, коли працівник вчинив правопорушення, а роботодавець не хоче або не може його звільнити, у нього в арсеналі залишається лише такий метод впливу, як догана.

Таке положення речей призводить до того, що мотивація працівників дисциплінарними стягненнями не досить ефективна, адже не в повній мірі враховує ступінь тяжкості порушення трудової дисципліни.

На практиці ця прогалина в законодавчому регулюванні заповнюється тим, що велика кількість підприємств, особливо приватної форми власності, застосовують як заходи дисциплінарних стягнень штрафи. Застосування штрафів до працівника, що порушив трудову дисципліну є незаконним, адже такий вид дисциплінарного

стягнення не передбачено ані КЗпПУ, ані будь-якими іншими законами, а отже не може бути встановлено і Правилами внутрішнього трудового розпорядку. Про цей факт свідчить також положення ст. 26 ЗУ «Про оплату праці», згідно з якою відрахування з заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках прямо передбачених законодавством [4].

Таким чином, законодавцям слід було б доповнити перелік дисциплінарних стягнень ще одним видом – штрафом [5], хоча б з метою врегулювання ситуації, що вже склалась на практиці, розробивши чіткий механізм його застосування. До того ж доцільно було б до переліку дисциплінарних стягнень додати такі види стягнень як зауваження та сувора догана. Отже, перелік дисциплінарних стягнень складався б з: зауваження, догани, суворої догани, штрафу та звільнення.

Зауваження, як найменш суворий вид дисциплінарного стягнення, слід було б накладати за дрібні порушення. Строк його дії достатньо обмежити кількома місяцями.

Догану слід застосовувати у випадках, коли зауваження виявилось недостатньо. Термін дії догани логічно встановити від кількох місяців до року.

І, нарешті, сувора догана стала б фактично останнім попередженням. Вона могла б діяти більше року і застосовуватись у тих випадках, коли порушення трудової дисципліни є досить тяжким.

Отже, збільшивши перелік дисциплінарних стягнень та розмежувавши їх за строком дії, буде досягнуто ефекту диференціації сили дисциплінарної відповідальності та системності у їх застосуванні. Роботодавець при цьому матиме вибір і зможе застосувати стягнення найбільш відповідне вчиненому проступку з усього переліку дисциплінарних стягнень. Також до факторів, що підвищують ефективність мотивації покаранням слід віднести необхідність роз'яснення причин покарання працівнику. Фактично цій меті при застосуванні дисциплінарних стягнень слугує вимога ст. 149 КЗпПУ про те, що дисциплінарне стягнення повинно повідомлятися працівнику під розписку [2].

Таким чином, негативна мотивація, звісно, не може бути використана в якості основної. З іншого ж боку мотивація, в основі якої лежать негативні стимули, буде працювати сильніше, якщо працівник буде впевнений в тому, що його обов'язково покарають за певний проступок чи бездіяльність.

Негативна мотивація є невід'ємною складовою загального процесу мотивації на підприємствах. В залежності від суворості всі негативні засоби мотивації можна поділити на два види: дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу. Причому за своєю суттю дисциплінарні стягнення є більш суворими ніж заходи дисциплінарного впливу і саме тому їх використання регулюється законодавством України про працю.

Однак, існуюча система дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватись для працівників підприємств не задовольняє вимогам щодо відповідності покарання проступку. Тому доцільним є внесення змін в трудове законодавство.

Таким чином, перелік складався б з зауваження, догани, суворої догани, штрафу та звільнення. При цьому буде досягнуто ефекту диференціації стягнень за їх суворістю.

### **Список використаних джерел:**

1. Сосновый А.П. Методы и средства эффективной мотивации персонала / А.П. Сосновый, П.В. Ратников. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://free-consulters.ru/?p=461>
2. Кодекс законів про працю України. зі змінами від 13.05.14 // Відомості Верховної Ради. – 1971. – Додаток до № 50. – 375 с.
3. Конституція України. зі змінами від 21.02.14 // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – 141 с.
4. «Про оплату праці» Закон України. Зі змінами від 04.07.13 // Відомості Верховної Ради. – 1995. – № 17. – 121 с.
5. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стянень / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – № 4. – С. 26-2.
6. Кабаченко М.А. Дисциплинарные взыскания: некоторые проблемные вопросы / М.А. Кабаченко. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.jlaw.snu.edu.ua/paper/?id=805>
7. Мишин Д. Наказания сотрудников за различные нарушения / Д. Мишин. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=5859>
8. Андрусь О.І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу / О.І. Андрусь, Н.В. Руденко. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=69421>