

such turnover, we should take into account international practice in the sphere of virtual currency turnover (crypto-currencies). This practice shows us the need to take measures to control all participants of the market of crypto-currencies, first of all operators, exchangers, issuers. The next step to ensure the security of this segment is consolidation of crypto-currencies in the Federal Laws N 173-FZ and N 115-FZ "On Counteraction to Legalization (Laundering) of Income Obtained from Crime and the Financing of Terrorism" [4]. It is necessary to provide a legal basis for unhindered turnover of crypto-currencies with regard to tax authorities, security agencies, Rosfinmonitoring, other bodies opposing legalization (laundering) of income obtained from crime and the financing of terrorism.

References

1. A.A. Prokhorovskiy The modern Russian market model: economic and non-economic factors of implementation. - M.: Faculty of Economy of Lomonosov Moscow State University, 2015. - 236 p.
2. Issues of the Federal Service for Financial Monitoring: Decree of the President of the Russian Federation as of June 13, 2012 No. 808-FZ // Collected Acts of the Russian Federation. -2012. – P. 566.
3. On the Strategy of National Security of the Russian Federation until 2020: Decree of the President of the Russian Federation as of May 12, 2009 No. 537-FZ (ver. dated 01.07.2014) // «Rossiyskaya Gazeta», No. 88. – P.59.
4. On Counteraction to Legalization (Laundering) of Income obtained from Crime and the Financing of Terrorism: Federal Law as of August 07, 2001 No. 115-FZ // Collected Acts of the Russian Federation.- 2001. – P. 412.
5. On Counteraction to Terrorism: Federal Law as of March 06, 2006. No. 35-FZ // Collected Acts of the Russian Federation.- P.568.
6. N.P. Ivashchenko, Economy of innovations: teaching guide. -M.: Faculty of Economy of Lomonosov Moscow State University, 2016. – p. 310.
7. V.N. Kudryavtsev, General theory of classification of the crimes: 2nd edition -M. Science, 2002. – 126p.
8. O. Makarov, M. Feyenberg, Russia entered the top five countries with the largest shadow economy // «Economy». – M.: Science, 2017. – P. 139.
9. O.M. Osipov, O.Y. Sinelnikova, A.A. Antropova Development of the economy of Russia: problems and resolutions - M.: Faculty of Economy of Lomonosov Moscow State University. - 148 p.
10. V.V. Ulianova. Counteraction to financing of terrorism: synopsis ... candidate in law. – Yekaterinburg, 2011. – 17 p.
11. R.A. Istomin. Crypto-currency as a tool of the financial market: online scientific recourse- 2017 URL: <http://ekonomika.by/mirovaya-ekonomika/zarubezhnye-finansovye-rynki/tsentrobanks-prismatrivayutsya-k-kriptovalyutam.articles> (date of application: 01.09.2017).
12. Online media «RIA Novosti» El No. FS77-57640- 2017. URL: <https://ria.ru/economy/20160913/1476815570.html> (date of application: 25.08.2017).

УДК 349.22.

Смолярова Марина Леонідівна

кандидат юридичних наук, доцент

Запорізький національний технічний університет

РОЛЬ ИНТЕРЕСУ, МОТИВУ ТА СТИМУЛУ У ПРАВОВОМУ СТИМУЛЮВАННІ ПРАЦІВНИКІВ

Smoliarova Maryna Leonidivna

Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor

Zaporizhzhya National Technical University

THE ROLE OF INTEREST, MOTIVE AND INCENTIVE IN EMPLOYEES LEGAL INCENTIVES

Аннотация:

В статье рассматриваются теоретические аспекты правового стимулирования работников в трудовых отношениях. Анализируется содержание и взаимосвязь категорий «интерес», «мотив» и «стимул», которые должны учитываться при организации рациональной системы правового стимулирования работников. Определяется важность учета порогового значения правовых стимулов для работников в локальных нормативно-правовых актах действующих на предприятиях.

Abstract:

The article is considering theoretical aspects of employees legal incentives in labour relations. The article analyzes the content and interconnection of «interest», «motive», and «incentive» categories, which should be considered in organization employees legal incentives rational system. In article is determined the importance of legal incentives threshold value accounting for employees in local legal acts operative for enterprises.

Ключевые слова: интерес, мотив, стимул, правовые стимулы, системы стимулирования работников.

Keywords: interest, motive, incentive, legal incentives, employees incentive systems.

Стимулювання працівників відіграє важливу роль у функціонуванні та розвитку підприємств. Системи стимулювання праці, що встановлюються у локальних нормативно-правових актах підприємства, покликані матеріально зацікавити працівників для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Загальновідомо, що праця є необхідною умовою життя людини. Праця як термін у лінгвістичному значенні тлумачиться, як діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей. Тому цілком зрозуміло, що за допомогою праці людина задовольняє свої потреби. Потреби породжують інтерес людини до трудової діяльності. Коли працівник усвідомлює зміст потреби та можливість її задоволення за допомогою тих благ, які він отримує у процесі виконання своєї трудової функції, у нього завжди буде виникати інтерес до отримання цих благ і до способів їх отримання. Зрозуміло, що у такому випадку потреби набувають форми інтересів працівників.

Від латинської слово інтерес означає дослівно мати важливе значення. У юридичній літературі інтерес розглядають як прагнення особи повніше задовольняти свої потреби та бажання, що прямо не формалізовано в конкретному суб'єктивному праві, проте не суперечить праву як такому. Крім того, найчастіше у юридичній літературі ми зустрічаємо такий термін, як законний інтерес. Конституційний Суд України дав визначення поняттю «охоронюваний законом інтерес»: це – прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загальним змістом об'єктивного права і прямо не опосередкований у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам[1].

Інтереси працівника залежать від його потреб або потреб трудового колективу, від форм та засобів пізнання життя. Якщо працівник виявляє інтерес до певного блага, то цей інтерес стає засобом досягнення ним своїх цілей. Інтерес працівника завжди спрямований на отримання ним певного блага. Інтерес відрізняється від потреб тим, що він завжди усвідомлений працівником, а потреби можуть бути неусвідомленими. За допомогою заробітної плати, додаткових виплат та доплат, премій працівник задовольняє свої інтереси, що призводить до виникнення у нього нових інтересів. В процесі трудової діяльності у працівників можуть виникати різні інтереси. Зміст і характер інтересів працівників залежать від особистісних характеристик, його здібностей, освіти, культури, соціального досвіду та рівня його життя. На інтереси працівника можуть впливати соціально-побутові умови та його оточення (родина, трудовий колектив, суспільство).

Дійсно, якщо всі ці інтереси збалансовані, то це призводить до результативної трудової діяльності працівників. У роботодавця теж виникає інтерес до того, щоб працівники приходили на роботу з бажанням і були зацікавлені у результатах своєї праці, бо він розуміє, що це все буде впливати на якість праці на його підприємстві. У людини можуть бути різні інтереси, але сам по собі інтерес не може спонукати її до трудової діяльності, якщо немає можливості у процесі праці його реалізувати.

Загальновідомо, що інтереси зумовлюють появу спонукальних дій, мотивів. Під мотивом розуміють внутрішню рушійну силу, що спонукає людину до дії. У трудовій діяльності мотиви з'являються одночасно з виникненням потреб та інтересів працівників. У економічній літературі вчені розглядають наступні функції мотивів:

- орієнтувальна – скерування працівника на вибір певного варіанта поведінки;
 - змістова – установлення суб'єктивної значущості відповідної поведінки для людини;
 - спонукальна – мобілізація працівника задля реалізації значущих для нього видів діяльності;
 - узгоджувальна – узгодження внутрішніх і зовнішніх спонукальних чинників під час вибору відповідного варіанту поведінки;
 - соціально-спрямувальна – спрямування намірів і поведінки людини відповідно до встановлених (прийнятих) правил, соціальних норм [1, с.16].
- Дійсно, якщо на працівника впливає мотивація у нього завжди буде інтерес до якісного виконання своєї трудової функції і як результат він отримає винагороду, що задовольнить його потреби. В основі мотивів лежать відповідні потреби працівників: соціальні, творчі, професіонального успіху, самоствердження тощо. Мотиви неоднаково впливають на працівника. Одні й ті ж мотиви для різних працівників можуть спричиняти неоднакові дії, і навпаки, однакові дії можуть спричинятися різними мотивами. Так, мотивом до праці лікарем для однієї людини буде прагненням допомагати іншим людям, а для іншої людини тільки за працю отримувати кошти.

Характеризуючи мотиви працівників у трудових правовідносинах необхідно зазначити, що їх можна розділити на групи: мотиви вибору посади, спеціальності, кваліфікації та професії; мотиви вибору місця роботи; мотиви роботи; мотиви звільнення з роботи.

Мотиви вибору посади, спеціальності, кваліфікації та професії включають в себе можливість обрати собі професію та рід трудової діяльності з урахуванням інтересу до професії, схильностей до відповідного виду діяльності, престижності професії тощо.

Мотиви вибору місця роботи залежать від репутації цього підприємства, умов праці, режиму роботи підприємства, наявності соціального пакету для працівників, місця його знаходження (транспортної можливості доїхати до роботи та з роботи), привабливості посади (робочого місця) з погляду

можливостей для професійного розвитку та від оцінки власних можливостей для роботи на відповідній посаді або за кваліфікацією.

Мотиви роботи у громадянина направлені не тільки на користь суспільству, а й на одержання матеріальних благ для задоволення своїх потреб і родини. Мотивом роботи є також задоволення потреб у самореалізації (можливість реалізувати свій потенціал).

Мотивами звільнення з роботи за ініціативою працівника можуть бути: порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за трудовим договором; переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком та інші поважні причини.

На правомірну поведінку працівника впливають не тільки його потреби, інтереси та мотиви, а й професіоналізм, умови праці, взаємовідносини в трудовому колективі.

Разом з категоріями «інтерес» та «мотив» вчені розглядають термін «стимул». Від латинської слово стимул означає дослівно загострена палиця, якою підганяли тварин. У трудових відносинах під стимулом розуміють зовнішній стосовно до працівника чинник, що має цільову спрямованість, впливає на його мотивацію і спонукає на правомірну поведінку. За допомогою стимулів роботодавець може впливати на мотивацію працівників для досягнення цілей, реалізації планів, проектів підприємства.

Мотив і стимул спонукає працівника до дій. Але, ці поняття не тотожні, вони відрізняються між собою. В основі правового стимулу лежать зовнішні чинники. У трудових відносинах це будуть відповідні нормативні акти, що встановлюють матеріальні і нематеріальні винагороди для працівників. Мотив теж спонукає працівника до дій, але в його

основі може бути як правовий стимул (підвищення у посаді, підвищення посадового окладу, виплата премії, отримання доплат та надбавок та ін.), так і особисті причини (цінності, інтереси, відповідальність, почуття обов'язку, самоствердження тощо).

За твердженням С.В. Мірошник, правові стимули являють собою найсильніший важіль мотиваційного тиску, найважливіший засіб виховання сучасної людини. Правове стимулювання є ефективним інструментом державного управління, способом вирішення існуючих економічних і соціальних проблем [3, с. 4-5].

Завданням роботодавця, який стимулює працівників полягає в тому, щоб стимул зумовив виникнення мотиву у працівника, тобто спонукальної причини, яка відповідала його потребам. Тільки у такому разі працівники будуть заінтересовані в ефективному виконанню своєї трудової функції.

Отже, правовий стимул перетворюється на мотив, лише коли він усвідомлений працівником, сприйнятий ним. Не всі правові стимули можуть вплинути на поведінку працівника. Тому дуже важливо, щоб на підприємствах при встановленні системи стимулювання працівників враховували порогові значення правових стимулів, за допомогою яких можна буде подолати байдужість працівника і спричинити бажану реакцію, зокрема правомірну поведінку, що призведе до якісних результатів праці.

Список літератури:

1.3 рішення Конституційного Суду України у справі про охоронюваний законом інтерес від 01 грудня 2004 року №18-рп /2004, справа № 1-10/2004.

2. Мотивація праці: підручник /А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.

3. Мірошник С.В. Теория правового стимулирования : дис. на соискание ученой степени доктора юрид. наук : спец. 12.00.01 / Светлана Валентиновна Миросник. – Ростов-на-Дону, 2003. – 380 с.

Сулейманова Р.Ф., Кадргулова А.И.

Студенты юридического факультета СФ БашГУ

Научный руководитель: кандидат юридических наук, доцент СФ БашГУ Тимофеева Р.И.

ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Suleymanova R.F., Kadrgulova A.I.

Students of the Faculty of Law of the Northern Bashkortostan State University

Scientific adviser: Candidate of Law, associate professor of the Bashkir State University Timofeeva R.I.

TYPES OF THE EMPLOYER'S MATERIAL RESPONSIBILITY TO THE EMPLOYEE

Аннотация:

В данной статье рассматриваются вопросы о возмещении материального вреда работодателем работнику. Так же рассматриваются виды материальной ответственности работодателей перед сотрудниками организации.

Abstract:

This article deals with issues of compensation for material damage by the employer to the employee. The types of material liability of employers to employees of the organization are also considered.