

кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ», Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Таким образом, можно заметить, что история развития института прав несовершеннолетних представляет собой процесс, который берет свое начало в глубокой древности и продолжается по сей день. С течением времени понимание прав детей и их роли в обществе претерпевало значительные изменения, что было обусловлено различными социальными, экономическими и политическими факторами. Поскольку 2024 г. провозглашен годом семьи, то сейчас должно активно совершенствоваться законодательство в отношении всех участников общественных отношений, в том числе и детей.

Список источников и литературы:

Капитонова Е. А. История развития правового статуса несовершеннолетних и проблемы его современного регулирования в Конституции РФ // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. Политика и право. 2008. № 4. С. 96–102.

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399.

Филиппов П. М., Джумагазиева Г. С. Права детей и их охрана. Волгоград: Изд-во Волгоград. ин-та экономики, социологии и права, 2011. 92 с.

УДК [378.08:331.101.38]:34.028/.03

М. В. Рязанова¹

Уральский федеральный университет

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ УРГЮУ ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА, ПОСВЯЩЕННЫЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация. В статье рассматриваются нормативно-правовые основы управления мотивацией персонала в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева.

Ключевые слова: мотивация персонала, локальный нормативный акт, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

¹ Научный руководитель: М. В. Плетнева, кандидат исторических наук, доцент УрФУ.

Проблемы мотивации персонала всегда являются актуальными, так как правильно выстроенная система мотивации персонала способствует повышению эффективности трудовой деятельности сотрудников учреждения. Мотивацию трудовой деятельности персонала организации необходимо рассматривать, как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на сотрудников для достижения целей организации. Мотивация является важной основой любых изменений в трудовой деятельности сотрудников, их поведения, подходов к работе, методов внедрения инноваций, системы формирования управленческих решений и их реализации [Ивашенко, с. 1].

Управление мотивацией персонала в организации опирается на определенную нормативно-правовую основу, представляющую собой совокупность нормативно-правовых актов, регламентирующих данную сферу трудовых отношений. На примере Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева рассмотрим локальные нормативные акты, которые способствуют мотивации персонала. В основе утвержденных внутренние нормативные документы: коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка, положение об оплате труда. Эти документы регламентируют деятельность сотрудников организации.

Пункт третий Правил внутреннего трудового распорядка [Правила внутреннего трудового распорядка от 17.11.2003] работников университета регламентирует поощрения за труд. Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями — это признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышения его престижа. В УрГЮУ имени В. Ф. Яковлева работники, добросовестно исполняющие свои обязанности и имеющие различные достижения поощряются путём объявления благодарности, выдачи премии, награждения подарком или почётной грамотой, присвоения звания или представления к государственной награде.

Положение об оплате труда работников УрГЮУ имени В. Ф. Яковлева [Положение об оплате труда работников УрГЮУ от 20.09.2021] регламентирует выплаты стимулирующего характера сотрудникам организации такие как:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Устанавливается работникам Университета в случае объективного превышения нормальной величины месячного или дневного объема возложенных на них работ. Выплачивается в целях материального стимулирования труда работников Университета. Надбавка

выплачивается вне зависимости от систематических и единовременных премий, получаемых работниками Университета в соответствии с настоящим Положением.

2. Выплаты за качество выполняемых работ

Устанавливается работникам, которые имеют почётные и спортивные звания.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Закон предусматривает возможность увеличения вознаграждения работников за непрерывную трудовую деятельность, чтобы стимулировать людей оставаться на одном рабочем месте и бороться с текучестью кадров.

4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премии выплачиваются как по итогам работы Университета, структурного подразделения, рабочей группы, комиссии, так и за индивидуальные результаты труда.

Локальные нормативные акты, касающиеся системы оплаты труда и нематериального стимулирования трудовой деятельности сотрудников, разрабатываются работодателем с учетом интересов деятельности самой организации — интересов экономического плана, а также в соответствии с целями, задачами и указаниями работодателя в области мотивации работников к эффективной и добросовестной работе, достижению высоких показателей профессиональной деятельности [Листик, с. 215].

В соответствии с пунктом 4 Коллективного договора Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева [Коллективный договор № 97-кд от 15.05.2018] в целях мотивации и стимулирования работников, повышения эффективности труда в Университете устанавливаются следующие виды нематериальных поощрений:

- благодарность ректора;
- Почетная грамота ректора;
- Почетная грамота Ученого совета Университета;
- юбилейная медаль Университета;
- размещение информации о работнике на Доске почета Университета;
- награждение почетным знаком «За особые заслуги перед УрГЮУ»;
- присвоение звания «Почетный профессор УрГЮУ»;
- присвоение звания «Почетный работник УрГЮУ».

По решению Работодателя нематериальное поощрение может сопровождаться материальным вознаграждением, порядок и условия, выплаты которого определяются Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть выдвинуты для награждения наградами и зна-

ками отличия местного, регионального, ведомственного (отраслевого) уровней, представлены к государственным наградам.

Нематериальное стимулирование сотрудников имеет ту же цель, что и материальное — мотивация на работу. Доказано, что повышение заработной платы кратковременно усиливает вовлеченность персонала, спустя некоторое время показатель возвращается к своему среднему значению. Нематериальные же бонусы имеют продолжительное действие.

Социальная поддержка — система дополнительных гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, предоставляемых работникам, для которых Университет является основным местом работы, в целях их мотивации и стимулирования к эффективному труду, повышению качества работы. Одна из таких мер поддержки это выделение денежных средств для финансирования добровольного медицинского страхования работников. Объем ежегодно направляемых на реализацию Программы добровольного медицинского страхования средств составляет два — шесть процентов от суммы расходов на оплату труда.

На работников, прекратившие трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию также может быть распространена Программа добровольного медицинского страхования.

Сотрудники, имевшие до выхода на пенсию стаж работы в Университете не менее десяти лет, сохраняют право пользования на общих основаниях услугами научной библиотеки, Интернетом и информационными правовыми базами на территории Университета, спортивными залами, право посещения культурно-массовых мероприятий, организуемых Университетом.

Также работодатель предоставляет работникам Университета льготы, связанные со снижением стоимости обучения в Университете самих работников и (или) их детей. Эти льготы зависят от стажа работы в Университете и предоставляются в размерах и порядке, предусмотренном Положением о мерах социальной поддержки лиц, обучающихся по договор

Система нематериальной мотивации должна учитывать, помимо потребностей работников, внешние условия, в которых работает организация. А также затрагивать все категории работников от рабочих до руководителей и регулярно обновляться.

Перечисленные нормативные документы определяют основания мотивации персонала, основные компоненты системы мотивации, характеризуют особенности отношений между работниками и работодателями; регламентируют требования к формированию системы оплаты труда и нематериального стимулирования. Грамотно разработанные нормативно-правовые акты содействуют такой

мотивации, при которой сотрудники сами заинтересованы оптимально и эффективно использовать рабочее время. В УрГЮУ имени В. Ф. Яковлева локальные нормативные акты по мотивации сотрудников не являются специфичными документами, они типичны для всех видов учреждений в сфере образования.

Список источников и литературы:

Иващенко М. А. Управление мотивационным процессом и инновационной деятельностью персонала организации // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 6. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2018/06/86672> (дата обращения: 05.03.2024).

Коллективный договор № 97-кд от 15.05.2018 // УрГЮУ им. В. Ф. Яковлева: официальный сайт. URL: <https://xn--clazic8c.xn--plai/document/index.php?id=107> (дата обращения: 05.03.2024).

Листик Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2019. 215 с.

Положение об оплате труда работников УрГЮУ от 20.09.2021 // УрГЮУ им. В. Ф. Яковлева: официальный сайт. URL: <https://xn--clazic8c.xn--plai/document/index.php?id=107> (дата обращения: 05.03.2024).

Правила внутреннего трудового распорядка от 17.11.2003 // УрГЮУ им. В. Ф. Яковлева: официальный сайт. URL: <https://xn--clazic8c.xn--plai/document/index.php?id=107> (дата обращения: 05.03.2024).

УДК 343.121.5.01/.04(470+571)

Т. И. Саратова¹

Российский государственный профессионально-педагогический университет

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО ПРАВОСУДИЯ В ОТНОШЕНИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РФ

Аннотация. Статья анализирует применение восстановительного правосудия для несовершеннолетних в Российской Федерации. Рассмотрены теоретические основы, законодательные аспекты и практическое применение концепции с целью социальной адаптации и снижения уровня рецидивов среди молодежи. Особое внимание уделено анализу эффективности восстановительных методов и выявленным проблемам в реализации данной практики на территории РФ.

¹ Научный руководитель: С. Г. Гончарова, кандидат юридических наук, доцент РГППУ.