

Екатерина Владимировна Типикина
Доцент кафедры трудового права Саратовской
государственной юридической академии,
кандидат юридических наук
E-mail: e.v.tipikina@gmail.com

Трудоправовая культура и заслуги работников

Аннотация. Статья посвящена теоретическому осмыслению соотношения трудовправовой культуры и заслуг работников. Знание и понимание норм трудового права обеспечивает стабильность и эффективное развитие трудовых отношений. Формулируются определения понятий «трудоправовая культура», «трудовая заслуга». Акцентируется внимание на важнейшей роли трудовправовой культуры в обеспечении добросовестного, высокопроизводительного, высокоэффективного труда, трудовых заслуг работников. Методологическую базу исследования составляют метод анализа, формально-юридический и дедуктивный методы. Делается вывод о взаимообусловленности трудовправовой культуры и заслуг физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работодателем.

Ключевые слова: трудоправовая культура, правовая грамотность, трудовые заслуги, поощрение, работник, работодатель, поощрительные нормы трудового права, стимулирующие выплаты, премирование.

Ekaterina Vladimirovna Tipikina
Associate Professor of the Labor Law department, Saratov
State Law Academy, Candidate of Legal science

Labor Culture and Employee Achievements

Annotation. This article provides a theoretical understanding of the relationship between labor law culture and employee achievement. Knowledge and understanding of labor law norms ensures the stability and effective development of labor relations. Definitions of the concepts of “labor law culture” and “labor achievement” are formulated. The article emphasizes the crucial role of labor law culture in ensuring conscientious, highly productive, and effective work and employee achievement. The research methodological framework consists of an analytical method, formal legal approaches, and deductive methods. A conclusion is drawn regarding the interdependence of labor law culture and the achievements of individuals who enter into employment relationships with an employer.

Keywords: labor law culture, legal literacy, labor achievement, incentives, employee, employer, incentive labor law provisions, incentive payments, bonuses.

В Конституции РФ закрепляется, что в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, экономическая, политическая и социальная солидарность;

государство гарантирует равенство всех перед законом и судом, равенство прав и свобод человека и гражданина; Россия уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав.

Трудовая деятельность занимает важную часть в жизни каждого человека и составляет ее фундамент. В официальных документах органов исполнительной власти, посвященных развитию воспитания и образования граждан нашей страны, делается акцент, в частности, на уважении к труду, людям труда и трудовым достижениям, результатах трудовой деятельности, осознании ценности труда в жизни человека и общества, ответственном потреблении и бережном отношении к результатам труда, приобретении навыков участия в различных видах трудовой деятельности, стимулировании интереса к различным профессиям, осуществлении трудового воспитания [1; 2].

В «Основах государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан», утвержденных Президентом РФ в 2011 г., отмечено, что в условиях правового государства возрастает роль закона в системе социальных регуляторов, происходит усиление правовых начал в поведении людей, в жизни общества и государства. Недостаточный уровень правовой культуры и правосознания, правовой нигилизм граждан России являются серьезной проблемой обеспечения реализации принципов верховенства права [3].

Нормы действующего отечественного законодательства о труде детализируют положения Основного Закона нашей страны и побуждают большинство населения к такому виду занятости, как работа на основании трудового договора. Знание и понимание указанных правил обеспечивает длительность и эффективное развитие трудовых отношений. Конституционный Суд РФ указал на вытекающую из положений Конституции РФ обязанность законодателя осуществлять правовое регулирование трудовых отношений, обеспечивая при этом преимущественную защиту законных интересов работника как экономически более слабой стороны и, прежде всего, его конституционно значимого интереса в стабильной занятости, выступающей одним из необходимых условий достойной жизни и свободного развития человека [4].

Важнейшую роль в реализации трудового воспитания граждан, обеспечении добросовестного, высокопроизводительного, высокоэффективного труда и в целом заслуженного поведения работников играет правовая и, в особенности, трудовая культура, грамотность как отдельной личности, так и всего общества.

Правовая культура — часть общей культуры как собирательного понятия, имеющего множество различных форм и проявлений. Это правовая образованность гражданина [5, с. 130]. Правовая культура личности — это знание и понимание права, а также действия в соответствии с ним [6, с. 93]. Таким образом, под трудовой культурой можно понимать разновидность правовой культуры, систему знаний в области трудового права, отражающихся в сознании и поведении граждан.

Особое значение имеет трудовая культура работников, в зависимости от уровня которой определяется вид их правового поведения — противоправное поведение, основу которого составляют дисциплинарные проступки, обычное добросовестное поведение, соответствующее требованиям закона, либо социально активное, заслуженное поведение, состоящее из высоких достижений в труде, трудовых заслуг, подлежащих поощрению со стороны работодателя. Наблюдается следующая взаимосвязь. Низкая трудовая культура может способствовать совершению работниками дисциплинарных проступков. Высокая трудовая культура создает основу заслуженного поведения физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работодателем, т. е. фундамент высшей формы их правомерного поведения, а признание заслуг путем поощрения укрепляет уважение работников к праву и, в частности, правовым поощрительным механизмам, побуждает их к новым сверхрезультатам. Одновременно это стимулирует других работников к образцовому поведению.

Под трудовой заслугой необходимо понимать добровольный, желательный, сознательно-волевой, добросовестный, общественно полезный, социально активный правомерный поступок, связанный со «сверхисполнением» работником своих трудовых обязанностей либо с достижением им таких результатов в труде, которые превосходят по своим масштабам результаты обычного добросовестного труда и выступают основанием для применения поощрения [7, с. 93–94].

Работодатель практически постоянно осуществляет поиск эффективных средств управления поведением работника. На современном этапе развития российского общества следует признать высокую эффективность такого правового стимула, как поощрение. Эффективность следует рассматривать в аспекте отношения между результатом действия поощрительной нормы трудового права и ее целью. Общая цель данных правил поведения — формирование у работников интереса, обеспечивающего достижение показателей, критериев, установленных в нормах о поощрении. В связи с этим главным фактором возникновения заинтересованности работника выступают его знания, осведомленность, информированность о действующих поощрительных нормах как централизованного, так и локального уровней правового регулирования трудовых отношений, а также об их содержании, иначе говоря, правовая грамотность работника в сфере поощрения за трудовые заслуги. Наибольшим стимулирующим потенциалом обладает материальное поощрение работников, в частности, стимулирующие выплаты в составе заработной платы (надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты (ст. 129, 135 Трудового кодекса РФ).

В свою очередь, работодатель должен обеспечить высокий уровень поощрительной трудовправовой культуры работников при помощи ознакомления их с локальными нормативными актами и коллективным договором. Так, согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. При изменении или принятия новых соответствующих документов в процессе труда работодатель также проводит процедуру ознакомления. В случае нарушения указанной обязанности работодатель препятствует достижению высокой правовой грамотности работника. Вместе с тем работникам необходимо внимательно изучать локальные правила и исключать формальный подход к процедуре в контексте «лишь бы подписать, не читая». Низкий уровень трудовправовой культуры работников, в том числе в сфере поощрения может выступать следствием проявления беспечности со стороны работников. Полагаем, что с целью повышения уровня трудовправовой культуры работников работодателю дополнительно необходимо обеспечить распространение и использование доступных для восприятия информационных материалов в печатном, электронном, аудиовизуальном и ином виде, формирующих правовую грамотность и правосознание.

Кроме того, важной составляющей стимулирования заслуженного поведения работников является понятность, доступность, детальность и точность поощрительных норм, их соответствие интересам и потребностям работников, а также принципам справедливости и равноправия. Так, в ч. 3 ст. 135 ТК РФ теперь закреплено требование, согласно которому при установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами должны определяться виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %. Данные положения ТК РФ направлены на обеспечение более точного и прозрачного локального правового регулирования премирования работников, что позволит повысить уровень правовой грамотности работников по вопросам поощрения и, соответственно, поможет стимулировать высшую форму правомерного поведения работников в виде трудовых заслуг.

Осознание и оценка работниками закрепленных в поощрительных нормах трудового права мер поощрения способствуют формированию интереса к социально активному правомерному поведению. Таким образом, высокий уровень трудовправовой культуры работников является мощным заделом для их трудовых заслуг, а ее низкий уровень или ее отсутствие, как правило, приводит к дисциплинарным проступкам.

Пристатейный библиографический список

1. Об утверждении федеральной образовательной программы основного общего образования : приказ Минпросвещения России от 18.05.2023 № 370 (в ред. от 09.10.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>.
2. Об утверждении федеральной образовательной программы начального общего образования : приказ Минпросвещения России от 18.05.2023 № 372 (в ред. от 09.10.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>.
3. Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан : утв. Президентом РФ 28.04.2011 № Пр-1168) // Российская газета. 2011. 14 июля.
4. По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. А. Сельковой : постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2023 № 59-П // Российская газета. 2023. 29 дек.
5. Актуальные проблемы теории и практики правового регулирования : учебник для магистрантов / под ред. В. Л. Кулапова. Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2016.
6. Краткий юридический словарь / А. В. Малько и др.; отв. ред. А. В. Малько. М. : ТК Велби : Проспект, 2007.
7. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения / под ред. А. В. Малько. М.: Юрлитинформ, 2010.

References

1. Ob utverzhdenii federal'noj obrazovatel'noj programmy osnovnogo obshchego obrazovaniya: prikaz Minprosveshcheniya Rossii ot 18.05.2023 № 370 (v red. ot 09.10.2024) // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii [On approval of the federal educational program for basic general education: order of the Ministry of Education of Russia dated May 18, 2023, No. 370 (as amended on October 9, 2024) // Official Internet Portal of Legal Information]. URL: <http://pravo.gov.ru>.
2. Ob utverzhdenii federal'noj obrazovatel'noj programmy nachal'nogo obshchego obrazovaniya: prikaz Minprosveshcheniya Rossii ot 18.05.2023 № 372 (v red. ot 09.10.2024) // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii [On approval of the federal educational program for primary general education : order of the Ministry of Education of Russia dated May 18, 2023, No. 372 (as amended on October 9, 2024) // Official Internet Portal of Legal Information]. URL: <http://pravo.gov.ru>.
3. Osnovy gosudarstvennoj politiki Rossijskoj Federacii v sfere razvitiya pravovoj gramotnosti i pravosoznaniya grazhdan: utv. Prezidentom RF 28.04.2011 № Pr-1168) // Rossijskaya gazeta. 2011. 14 iyulya [Fundamentals of the state policy of the Russian Federation in the sphere of developing legal literacy and legal awareness of citizens: approved. by the President of the Russian Federation on April 28, 2011, No. Pr-1168) // Rossiyskaya Gazeta. 2011. July 14].
4. Po delu o proverke konstitucionnosti abzaca vos'mogo chasti vtoroj stat'i 59 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii v svyazi s zhaloboj grazhdanki E. A. Sel'kovej : postanovlenie Konstitucionnogo Suda RF ot 19.12.2023 № 59-P // Rossijskaya gazeta. 2023. 29 dek. [On the case concerning the verification of the constitutionality of paragraph eight of part two of Article 59 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen E. A. Selkova: Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation of December 19, 2023, No. 59-P // Rossiyskaya Gazeta. December 29, 2023].
5. Aktualnye problemy teorii i praktiki pravovogo regulirovaniya : uchebnik dlya magistrantov [Current Issues in the Theory and Practice of Legal Regulation: Textbook for

Master's Students] / edited by V. L. Kulapov. Saratov: Izd-vo FGBOU VO «Saratovskaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya» [Publishing House of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saratov State Law Academy"], 2016.

6. *Kratkij yuridicheskij slovar* [Brief Legal Dictionary] / A. V. Malko et al.; editor in charge A. V. Malko. M. : TK Velbi : Prospekt [Publishing house], 2007.

7. Tipikina E. V. *Zasluga kak osnovanie dlya pravovogo pooshchreniya* [Merit as a Basis for Legal Incentives] / edited by A. V. Malko. M.: YUritinform [Publishing house], 2010.

Юлия Александровна Голикова

*Аспирант кафедры гражданского и предпринимательского
права ВГУЮ (РПА Минюста России)*

E-mail: lobodina.98@mail.ru

Отдельные вопросы применения заверений об обстоятельствах

Аннотация. Рассматриваемые в статье заверения об обстоятельствах являются актуальным договорным механизмом обеспечения баланса интересов сторон путем перераспределения определенных рисков и издержек. Предметом исследования выступают соответствующие положения законодательства, доктринальные подходы, а также судебные акты. Цель работы – исследование возможностей применения заверений об обстоятельствах в различных договорных правоотношениях. Используя общенаучные и частнонаучные методы исследования, автор пришел к выводу о необходимости применения заверений об обстоятельствах в договорах купли-продажи долей в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью, на которые распространяется режим общей совместной собственности супругов. Новизна исследования заключается в том, что автором продемонстрированы возможности широкого практического применения заверений об обстоятельствах как гражданско-правового механизма. Результаты исследования могут быть актуальны для участников гражданского оборота в рамках договоров купли-продажи долей в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью.

Ключевые слова: заверения об обстоятельствах, доля в уставном капитале хозяйственного общества, общая совместная собственность супругов.

Yuliya Aleksandrovna Golikova

*Postgraduate Student of Civil and Business Law department,
the All-Russian State University of Justice (RLA (Russian Law
Academy) of the Ministry of Justice of Russia)*

109

How to Apply Assurances of Circumstances: Certain Issues

Annotation. The representations of circumstances discussed in this article are a relevant contractual mechanism for balancing the interests of the parties by redistributing certain risks and costs. The subject of the study is the relevant provisions of legislation, doctrinal approaches, and judicial decisions. The purpose of the work is to explore the potential application of representations of circumstances in various contractual legal relationships. Using general and specific scientific research methods, the author concluded that representations of circumstances are necessary in contracts for the purchase and sale of shares in the authorized capital of a limited liability company, which are subject to the regime of joint property of spouses. The novelty of the study lies in the author's demonstration of the potential for the broad practical application of representations of circumstances as a civil law mechanism. The results of the study may be relevant to