

УДК 340. 312

DOI: 10.17223/22253513/39/3

В.В. Кожевников

ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМ ПРАВА С КОРПОРАТИВНЫМИ НОРМАМИ

Статья посвящена проблеме соотношения локальных норм права и корпоративных норм. Анализируя локальные нормы права, которые имеют свои специфические признаки, виды, регулирующие не только трудовые отношения, но и отношения в иных сферах, утверждается, что их не следует отождествлять с корпоративными нормами, которые, в свою очередь, имеют свои характеристики и аспекты: технический, социальный и правовой. В последнем случае речь идет о корпоративных нормах права.

Ключевые слова: локальные нормы права; трудовое право; правила внутреннего трудового распорядка; корпоративные нормы; корпоративное право.

Актуальность исследования обусловливается наличием как локальных норм права, так и корпоративных норм, имеющих внутриорганизационный характер, которые учеными трактуются весьма неоднозначно и зачастую отождествляются.

Локальные нормы права в советской юридической науке

Анализ отечественной юридической литературы показывает, что и в советский период развития нашего общества локальным нормам права уделялось определенное внимание. Думается, что во многом это объяснялось тем, что на рубеже 1980–1990-х гг. в системе социалистических общественных отношений, подпадающих под действие механизма правового регулирования, сложилась следующая социально-правовая ситуация: на уровне предприятий (объединений) и организаций сформировалась совокупность нормативных правовых актов, которые наряду с действующим законодательством юридически обеспечивали интересы развития производственных и управленческих отношений этих предприятий (объединений) и организаций, что в теоретическом плане давало возможность вести речь о локальном правовом комплексе. Как полагает В.К. Самигуллин, «нормами, образующими этот комплекс, не только решались задачи “дурегулирования” в плане конкретизации права и восполнения пробелов в праве, но и осуществлялось полноценное правовое регулирование общественных отношений вполне самостоятельно, порой даже опережая развитие действующего законодательства (особенно в области труда, его оплаты, стимулирования трудовой активности рабочих и служащих, других трудящихся групп населения, обеспечение доходности (прибыльности) предприятий, договорных отношений)» [1. С. 18]. В отечественной юрис-

пруденции впервые достаточно четко более полувека назад высказался Н.Г. Александров: «Нормы трудового права, устанавливаемые законом, указом или постановлением правительства, конкретизируются применительно к задачам и условиям отдельного предприятия в особых локальных актах...» [2. С. 66].

Локальные акты изначально понимались как результат нормотворчества организаций, предприятий, учреждений в сфере трудовых отношений. Так, Р.И. Кондратьев, рассматривая локальные нормы трудового права, считал, что в системе социалистических норм права особое место занимают локальные нормы, действие которых, как правило, ограничивается рамками отдельных предприятий (учреждений, организаций) и которые распространяются на работников данного производственного коллектива. Отмечая, что локальная норма права, обладая всеми признаками правовой нормы (общий характер, гарантированность со стороны государства и др.), имеет и ряд специфических признаков: конкретизирует норму общего действия применительно к местным условиям; принимается только в случаях и действует в пределах, обозначенных законодателем; имеет ограниченную сферу действия, не выходящую за пределы конкретного предприятия; принимается администрацией по согласованию с ФЗМК профсоюза [3. С. 8, 9]. Думается, что в контексте данных положений интерес вызывает позиция С.С. Каринского, утверждавшего, что локальная норма, действующая в масштабе предприятия, конкретизирует и детализирует общую и отраслевую норму, установленную в централизованном порядке; в результате конкретизации возникает новая норма, более детальная по сравнению с основным правилом; локальные нормы обязательны для персонально неопределенного (хотя и ограниченного) круга лиц, состоящих в трудовых правоотношениях с данным предприятием [4]. При этом справедливо отмечалось, что локальный нормативный акт имеет подзаконный характер и не должен противоречить нормативно-правовым актам вышестоящих органов власти и управления [5. С. 94]. Кстати говоря, заметим, что и сегодня бытует необоснованная точка зрения, согласно которой следует заменить понятие «локальные нормативные правовые акты» на «нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы права» [6. С. 34].

Современный ученый-теоретик В.К. Самигуллин подчеркивал, что «локальные нормы конкретнее общих норм»; «...правы те авторы, которые обращают внимание на то, что существенной особенностью локальных норм права является следующий признак – действие по кругу лиц» [1. С. 21].

Учеными отмечалось, что «необходимость существования локальных норм наряду с правовыми общего значения объясняется тем, что последнее (в силу их общего характера) не всегда могут применяться к тем общественным отношениям, в том числе трудовым, отдельные виды которых на конкретных предприятиях отличаются значительным многообразием» [Там же. С. 8].

Р.И. Кондратьев, признавая, что в науке трудового права локальным называется основанное на законе и осуществляемое непосредственно

предприятиями (производственными объединениями, комбинатами) правовое регулирование трудовых отношений, отдельные стороны которых в рамках конкретного производства имеют местные, специфические особенности, подчеркивал, что «...локальная норма необходима только там, где в силу тех или иных специфических условий нельзя применить единое общее правило» [7. С. 8, 50–51], что «именно при помощи локальных норм права можно учесть особенности труда той или иной категории работников на конкретном предприятии» [8. С. 42]. Ф.М. Левиант, указывая, что «возникает потребность в нормах права, учитывающих соответствующие условия того или иного производственного коллектива, – в локальных нормах права», последние трактовал как правила общеобязательного поведения, санкционированные и охраняемые государством, принятые на паритетных началах в согласительном-договорном порядке производственно-трудовым коллективом во главе с его администрацией и профессионально организованным коллективом рабочих и служащих в лице ФЗМК в целях регулирования определенных прав и обязанностей членов данного коллектива [9. С. 65, 66].

Позднее к анализу локальных норм обращаются и другие советские теоретики права. Например, Л.И. Антонова трактует локальную норму следующим образом: «Это норма социалистического права, принимаемая непосредственно на предприятии в целях реализации его специальной правосубъектности (думается, что правильнее – правоспособности. – В.К.) администрацией в пределах ее компетенции при активном участии профсоюзного комитета или самим трудовым коллективом в соответствии с предоставленными ему полномочиями, регулирующая в дополнение к общегосударственным нормам трудовые или организационно-управленческие отношения на предприятии и действующая в его пределах» [10. С. 79]. С.И. Архипов, обращаясь к анализу локальных норм права, полагает, что эти нормы, как и всякие другие нормы права, применяются (вернее, реализуются. – В.К.) неоднократно, адресованы персонально не определенным субъектам, подкрепляются силой государственного принуждения. Автор обращал внимание, что в системе советского права эти нормы занимают нижнюю ступень, а по своей юридической силе они уступают всем другим разновидностям норм. Это санкционированные государством правила, выработанные в процессе «автономного» регулирования организацией внутренних вопросов [11. С. 29, 32].

В свое время С.С. Алексеев, принимая во внимание, что локальные правовые нормы устанавливаются и действуют в рамках отдельных самостоятельных организаций, называл их организационными [12. С. 249; 13. С. 78].

Локальные нормы права в современной юридической науке

Анализ современной учебной юридической литературы показывает, что ученые при классификации норм права либо вообще не упоминают о существовании локальных норм права, либо проявляют к их анализу недо-

статочное внимание, ограничиваясь несколькими фразами. Например, Л.А. Морозова, выделяя локальные нормы, подчеркивает, что они принимаются на отдельных предприятиях, фирмах, общественных организациях и действуют только в пределах данной организации (например, правила внутреннего трудового распорядка, положения о проведении конкурсов и др.) [14. С. 233]. В свое время М.И. Байтин, выделяя среди юридических норм и локальные, в отношении последних писал, что они «...действуют в пределах отдельной государственной, кооперативной организации или их структурных подразделений, выражают характер, цели и специфику деятельности конкретного трудового коллектива, определенного общественного объединения, направлены на стимулирование и упорядочение этой деятельности» [15. С. 372]. Локально-нормативные предписания, утверждает Р.В. Енгибарян и Ю.К. Краснов, – «это нормы, установленные отдельными государственными, общественными или частными структурами для себя» [16. С. 388].

В контексте этих положений трудно понять позицию Н.М. Чистякова, который, распространяя нормы локального действия на отдельные государственные, общественные и частные структуры, утверждает, что речь идет об уставах, инструкциях, принимаемых министерствами и ведомствами для внутриведомственного пользования [17. С. 134]. Указывая, что в локальных нормах права фиксируются характер, цели, задача и специфика деятельности конкретного коллектива организации, отмечается, что такие нормы действуют в пределах отдельной государственной, предпринимательской, политической, культурной, общественной и иных организаций или их структурных подразделений [18. С. 471]. М.И. Байтин в категорической форме утверждал, что рассматриваемые нормы действуют в пределах отдельной государственной, частной, кооперативной, иной общественной организации или ее структурных подразделений, выражают характер, цели и специфику деятельности конкретного трудового коллектива, направлены на стимулирование и упорядочение этой деятельности [19. С. 262].

Несколько забегая вперед, отметим, что в отношении данных норм наиболее верна точка зрения И.А. Иванникова, который, сужая сферу действия локальных норм права, полагает, что они «...действуют только в пределах отдельных государственных организаций или структурных подразделениях и регулируют специфическую деятельность этого трудового коллектива» [20. С. 197].

Видимо, о локальных нормах права ведут речь В.В. Лазарев и С.В. Липень, полагая, что по сфере действия существуют нормы права внешнего и внутреннего действия; последние, будучи принятыми соответствующим государственным органом или организацией, действуют только в рамках данного органа, ведомства, предприятия, организации [21. С. 307]. Игнорирование этого свойства локальных норм права объективно приводит Р.А. Ромашова к спорному утверждению о том, что последние «действуют в пределах обособленного территориального образования (к ним относятся правила поведения, закрепленные в нормативных актах, принимаемых и

действующих на территориях субъектов РФ, муниципальных образований и т.п.» [22. С. 152]. Такие нормы, как известно, во-первых, относятся к местным нормативно-правовым актам, во-вторых, в основном имеют внешнее действие. В советское время С.И. Архипов отстаивал положение, согласно которому «локальными являются и нормативные акты местных советов, их исполкомов и других организаций» [23. С. 118]. Иными словами, автор также не проводил различия между локальным и местным правовым регулированием.

С позиции В.Д. Перевалова, «локальные нормативные предписания действуют в рамках отдельных государственных, общественных или частных структур» [24. С. 166]. В.Н. Протасов и Н.В. Протасова также в весьма лаконичной форме пишут о том, что «локальные (внутриорганизационные) юридические нормы – это нормы, действующие в пределах определенной организации, распространяющиеся только на ее членов» [25. С. 306].

Локальные нормы, а также локальные нормативно-правовые акты, отличающиеся рядом специфических правовых черт, в последнее время стали предметом внимательного рассмотрения в юридической науке.

Так, Т.А. Пытикова и С.В. Бошно полагают, что локальные правовые акты обладают следующими существенными признаками: волевое содержание, внутриорганизационный характер, подзаконный характер, динамизм и устойчивость, многократность применения, длительность существования, обязательность для адресатов норм, поддержание принудительной силой государства. Обращаясь к такому их признаку, как подзаконный характер (производный от законодательства), авторы справедливо утверждают, что все локальные акты возникают в силу непосредственного указания закона, указывающего, что по данному вопросу должен быть принят локальный правовой акт. В качестве одного из примеров приводится следующий: организации (с учетом своих производственных и финансовых возможностей) могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 116 ТК РФ) [26].

Локальные нормы права, закрепленные в российском законодательстве

В настоящее время на нормотворческом уровне локальные нормы в основном закрепляются в нормативно-правовых актах трудового законодательства (ст.ст. 8, 12, 15, 20, 22, 26, 33, 53, 56, 57, 59, 68, 70, 74, 80, 81, 88, 94, 96, 97, 101, 105, 112 и др. Трудового кодекса РФ) и законодательства об образовании (ст.ст. 13, 32, 50 Закона РФ от 10.07.1992 «Об образовании»). Так, М.П. Петров полагает, что «без передачи части правовых средств на уровень локального регулирования образовательные отношения потеряют

гибкость и эффективность» [27. С. 7]. Анализируя отношения в той же сфере, А.Н. Козырин и Т.Н. Трошкин подчеркивают особое значение локальных нормативных актов, поскольку в них учитываются мнения работников образовательных учреждений» [28. С. 22–23].

Отмечая, что в иных нормативных актах говорится о принятии локальных актов по осуществлению какой-либо функции различными ведомствами, выполнении целевой программы, порядке работы средств массовой информации и др., подчеркивая, что понимание локальных актов (и норм. – *В.К.*) не следует сводить исключительно к сфере действия трудового права, Э.А. Рубайло утверждает, что они направлены на решение более широкого круга внутриорганизационных вопросов – от определения в уставе целей деятельности организации как таковой до закрепления перечня сведений, составляющих коммерческую тайну и т.д. [29. С. 75].

Думается, что локальное регулирование общественных отношений, осуществляемое с помощью соответствующих норм, можно охарактеризовать как регулирование, призванное объединить, с одной стороны, общегосударственное централизованное регулирование и, с другой стороны, деятельность разного рода предприятий, организаций, учреждений по самостоятельному решению внутриорганизационных вопросов. Думается, что в этой связи уместно привести позицию Г.Н. Манова, который в свое время писал следующее: «Что касается хозяйственных организаций и управляющих ими органов, то уже никем не оспаривается, что их инициатива и предприимчивость не могут проявляться только “в тисках” жесткой правовой регламентации. Эти субъекты права используют широкий арсенал средств, который позволяет им решать многогранные задачи» [30. С. 32].

О необходимости локальных нормативно-правовых актов в трудовом праве

О.М. Крапивина и В.И. Власова указывают на ряд обстоятельств, определяющих необходимость регулирования трудовых отношений посредством принятия локальных нормативно-правовых актов: во-первых, они принимаются тогда, когда какие-либо трудовые отношения реально существуют, но не введены в рамки законодательного регулирования, т.е. в законодательстве имеется пробел; во-вторых, они разрабатываются в случаях, когда необходимо нормализовать процедуру применения законодательных и иных нормативных правовых норм; в-третьих, потребность в локальных нормативных актах возникает тогда, когда определенная область трудовых отношений регламентируется несколькими (многими) правовыми актами, в этом случае их целесообразно изложить в определенной последовательности в каком-либо одном нормативном акте (например, в правилах внутреннего трудового распорядка); в-четвертых, без их применения работодатель не может проводить активную и эффективную политику развития персонала применительно к постоянно изменяющимся условиям рынка; в-пятых, трудовые отношения работника с работодателем индивидуализи-

рованы посредством заключения между ними трудового договора, которым не могут быть охвачены все отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности; в-шестых, локальные нормативные акты (положения, инструкции, правила) являются документами, содержание которых доводится работодателем до работника в качестве руководства, которое работники обязаны соблюдать, в то же время локальные нормативные акты являются для работников источником знаний об их трудовых правах [31. С. 77–78].

О классификации локальных нормативно-правовых актов

Соглашаясь с положением ученых о том, что производный от законодательства характер локальных норм права проявляется в том, что они возникают в силу непосредственного указания закона [26. С. 9], приходится признать: точного перечня локальных нормативных актов не существует, как нет и указаний на то, какие из них являются обязательными.

Между тем в юридической литературе предлагаются различные классификации локальных нормативно-правовых актов. Так, М.П. Давыдова, определяя последние как внутренние акты различных юридических лиц, предлагает соответствующие акты классифицировать по различным основаниям:

1) по значению: а) универсальные, т.е. такие, которые обязательны для любого юридического лица (например, учредительные документы); б) специфические, характерные для отдельных видов организаций (например, программа политической партии);

2) по степени обязательности: а) обязательные, т.е. акты, которые организации необходимо принять; б) факультативные (например, согласно ст. 9 ТК РФ наличие коллективного договора на каждом предприятии не является обязательным);

3) по порядку принятия: а) принятые общим собранием (учредительный договор, коллективный договор, устав, положение, программа и т.п.); б) принятые руководящими органами, которые, как правило, ставятся в зависимость от содержания договорных актов (так, согласно ст. 8 ТК РФ «работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением»);

4) в зависимости от содержания и целевой направленности: а) регулирующие внутриорганизационные вопросы; б) определяющие цели, направления, программу внешней деятельности (например, программы политических партий);

5) в соответствии с объектом правового воздействия: а) регулирующие отношения между участниками (членами, учредителями) организации; б) устанавливающие правовой статус работников;

б) по юридическому значению: а) первичные, которые непосредственно подлежат государственной регистрации и являются правовой основой дея-

тельности организации; б) вторичные, основанные на первичных и не противоречащие им [32. С. 82–83].

Обязательные локальные нормы права в трудовом праве

Представляется, что применительно к регулированию трудовых отношений можно выделить условно обязательные локальные нормы права, т.е. те, наличие которых закрепляется в Трудовом кодексе РФ: правила внутреннего трудового распорядка, положение об обработке персональных данных работников, положение об охране труда и др. Однако при этом следует учитывать, что способов оформить требования трудового законодательства может быть несколько, отсюда и вариативность в списке документов. Например, в ТК РФ прописано требование обозначить основные трудовые функции при приеме человека на работу. Работодатель может сделать это двумя способами: вписать их в трудовой договор или ознакомить нового сотрудника с должностной инструкцией. Кроме того, большое значение имеет и специфика деятельности предприятия или отдельных категорий его сотрудников: работа, требующая обязательного медосмотра, деятельность, связанная с коммерческой тайной, и пр. В такой ситуации определить, какие из документов являются обязательными для работодателя, а какие факультативными, очень сложно.

Полагаем, что локальные нормативные акты, действие которых распространяется на весь коллектив или на некоторые категории работников, которые должны быть приняты работодателем, чтобы регулировать трудовые отношения с работником, следующие:

– *Правила внутреннего трудового распорядка*, которые согласно ч. 4 ст. 189 ТК РФ трактуются как «локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя». Следует учитывать, что закон не устанавливает каких-либо требований к содержанию правил внутреннего распорядка, в каждом случае оно определяется по усмотрению самой организации. При разработке правил внутреннего трудового распорядка в организации в качестве примерного образца могут быть использованы Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС от 20.07.1984 [33].

– *Положение о коммерческой тайне*. В соответствии с ч. 1 ст. 11 «Охрана конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, в рамках трудовых отношений» Федерального закона от 29.07.2004 «О коммерческой тайне», «в целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работодатель обязан: 1) ознако-

мить под расписку работника, доступ которого к этой информации, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, необходим для исполнения данным работником своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну; 2) ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за ее нарушение; 3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны».

– *Должностные инструкции.* В письме Федеральной службы по труду и занятости от 09.08.2007 указывается следующее: «Трудовой кодекс не содержит упоминания о должностной инструкции, хотя должностная инструкция является неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Это не просто формальный документ, а документ, определяющий задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника. Представляется, что должностные инструкции следует разрабатывать по каждой должности (в том числе вакантной), имеющейся в штатном расписании.

Должностная инструкция необходима в интересах как работодателя, так и работника. Так, отсутствие должностной инструкции в отдельных случаях препятствует работодателю осуществить обоснованный отказ в приеме на работу (поскольку именно в ней могут содержаться дополнительные требования, связанные с деловыми качествами работника), объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока, распределить трудовые функции между работниками, временно перевести работника на другую работу, оценить добросовестность и полноту выполнения работником трудовой функции.

Основой для разработки должностных инструкций служат квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностная инструкция может являться как приложением к трудовому договору, так и утверждаться работодателем как отдельный документ.

Само по себе отсутствие должностной инструкции не должно расцениваться как нарушение трудового законодательства и влечь за собой ответственность, однако может иметь негативные последствия в виде принятия работодателем незаконных решений в связи с ее отсутствием».

– *Положение об оплате труда работников, положение о премировании и материальном стимулировании работников* (раздел VI «Оплата и нормирование труда» ТК РФ).

– *положение об обработке персональных данных работников.* В ст. 86 ТК РФ «Общие требования при обработке персональных данных работников и гарантии их защиты» установлены общие принципы, лежащие в основе обработки персональных данных работодателем или его представителем, определены цели обработки персональных данных работника: соблюдение законов, иных нормативных правовых актов, содействие в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечение личной безопасности

работников, контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.

Реализуя общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных, закрепленные в этой статье, работодатель должен основываться на принципах обработки персональных данных, закрепленных в ст. 5 Закона о персональных данных от 27.07.2006: законности целей и способов обработки персональных данных и добросовестности; соответствия целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиями оператора (работодателя); соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных; достоверности персональных данных, их достаточности для целей обработки, недопустимости обработки персональных данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных; недопустимости объединения созданных для несовместимых между собой баз данных информационных систем персональных данных. По смыслу содержания ст. 88 ТК РФ «Передача персональных данных работника» работодатель должен принять локальный нормативно-правовой акт, регламентирующий порядок передачи персональных данных работника в пределах одной организации.

– *Положение об охране труда* (раздел X «Охрана труда» ТК РФ).

– *Инструкции по электробезопасности, пожарной безопасности и охране труда* (раздел X ТК РФ). В комментарии ч. 1 ст. 211 этого раздела говорится, что государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, в законах и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда согласно ч. 10 ст. 209 ТК РФ содержатся в правилах и инструкциях по охране труда, утвержденных, по общему правилу, работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы [34. С. 648].

– *Штатное расписание* (постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»). В письме Федеральной службы по труду и занятости от 15.05.2014 «О праве работодателя знакомить работников со штатным расписанием при приеме на работу» также говорится, что штатное расписание входит в группу локальных нормативных актов.

– *График отпусков*. В соответствии с ч. 1 ст. 123 ТК РФ «очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее

чем за две недели до наступления календарного срока в порядке, установленном ст. 372 настоящего кодекса для принятия локальных нормативных актов». Об этом локальном нормативно-правовом акте упоминается в постановлении Госкомстата РФ от 05.01.2004 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Перечень локальных нормативных актов может быть дополнен положениями об отпусках, командировках, аттестации персонала и другими документами в соответствии с потребностями работодателя.

А.Л. Анисимов, кроме некоторых указанных выше локальных нормативно-правовых актов (о порядке передачи персональных данных работника, о очередности предоставления оплачиваемых отпусков), обращает внимание и на иные локальные акты, который работодатель обязан принять:

1) в соответствии с ч. 8 ст. 94 ТК РФ для отдельных категорий творческих работников продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться локальными нормативными актами без учета мнения представительного органа работников;

2) в соответствии с ч. 6 ст. 96 ТК РФ порядок работы в ночное время отдельных категорий творческих работников может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или соглашением сторон трудового договора;

3) в соответствии со ст. 105 ТК РФ разделение рабочего дня на части производится на основании локального нормативного правового акта, принятого с учетом мнения профсоюзного органа данной организации;

4) как вытекает из ч. 2 ст. 116, работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами, принимаемыми руководителем организации без учета мнения профкома [35. С. 64–65].

О соотношении локальных норм права с корпоративными нормами

Думается, что одной из актуальных проблем, касающихся локальных норм права, является их соотношение с корпоративными нормами. Дело в том, что многие авторы, как было показано выше, необоснованно относят к корпоративным нормам нормы отдельных государственных организаций, т.е. локальные нормы права. Т.Н. Радько, отмечая, что в современном обществе в качестве нормативных регуляторов выступают нормы различных организаций, так называемые корпоративные нормы, тем не менее подчеркивает, что речь идет о локальных нормах «в том смысле, что они имеют узкий круг своего действия, так как распространяются только на членов определенной организации» [36. С. 355].

Обращая внимание на данное обстоятельство, Н.А. Пьянов подчеркивал, что корпоративные нормы – это правила поведения, которые устанавливаются и обеспечиваются *негосударственными организациями* (политическими партиями, общественными организациями, негосударственными учреждениями, предприятиями и т.д.) и распространяются на их членов;

они содержатся в уставах, положениях, иных нормативных актах негосударственных организаций и определяют порядок формирования данных организаций, их структуру, компетенцию, права, обязанности и ответственность их членов [37. С. 301].

Констатируем, что эта позиция имеет ряд сторонников. Например, В.И. Шепелев, признавая корпоративные нормы самостоятельным видом системы социальных норм, писал, что речь идет о правилах поведения, устанавливаемых общественными объединениями [38. С. 333]. М.М. Расолов трактует корпоративные нормы, как «правила поведения, содержащиеся в программных документах и решениях общественных организаций» [39. С. 144].

Зачастую авторы предлагают более или менее подробную характеристику корпоративных норм. Так, В.Л. Кулапов и А.В. Малько, считая, что корпоративные нормы – это правила поведения общего характера, которые устанавливаются определенной корпоративной организацией в границах полномочий, установленных государством для регулирования отношений с участием ее членов по поводу удовлетворения объединяющих интересов, обращают внимание на следующие обстоятельства.

Во-первых, на то, что они принимаются различного рода корпоративными объединениями, такими как организации общественной самостоятельности, творческие союзы, женские, ветеранские, молодежные и иные объединения, а также производственные, профессиональные и коммерческие сообщества.

Во-вторых, на то, что они, не могущие выходить за границы уставных полномочий, определенных при их регистрации органами государства, закрепляются в различного рода уставах, программах и иных официально принятых решениях перечисленных субъектов.

В-третьих, на то, что при дифференциации корпоративных норм на внутренние и внешние следует учитывать, что если первые регулируют отношения внутри организации, то вторые – с участием других субъектов, причем последним со стороны государства может придаваться юридическая значимость [40. С. 139–140].

А.С. Пиголкин, полагая, что «нормы общественных объединений (корпоративные нормы) регулируют права и обязанности членов партий, профсоюзов, добровольных обществ (молодежные, женские, творческие, научные, культурно-просветительские, спортивно-оздоровительные и другие объединения), порядок их создания и функционирования (структура, порядок управления, полномочия органов объединения размер членских взносов и т.п.), а также отношения таких объединений с государственными органами и иными объединениями», обращал внимание на то, что они:

1) формулируются в уставах и других документах объединений, выражают волю и интересы их членов и обязательны только для них;

2) к нарушителям корпоративных норм применяются меры воздействия (выговор, исключение из состава объединения и др.), предусмотренные уставами соответствующих объединений;

3) к числу корпоративных норм относятся также нормы, предусмотренные уставами кооперативов и других негосударственных организаций коммерческого характера [41. С. 333–334].

В литературе имеет место и такая трактовка корпоративных норм: «Это правила поведения, которые создают и по которым действуют различные общественные организации, движения, объединения ассоциации и другие образования негосударственного характера». При этом, на наш взгляд, внимания требует авторское положение, согласно которому «некоторым общественным организациям государством делегировано право издавать отдельные нормативно-правовые акты, например профсоюзным, кооперативным, хозяйственным, коммерческим и другим... в этом случае создаваемые ими нормы опираются на принудительную силу государственной власти, за их нарушение могут последовать юридические санкции» [42. С. 279].

Определяя корпоративные нормы как «правила поведения, издаваемые организациями или объединениями либо исторически сложившиеся в них и регулирующие отношения между их членами», В.Н. Жуков поясняет, что они «создаются самими социальными союзами, закрепляются в их документах (Устав Русской православной церкви, уставы профсоюзов, политических партий и других общественных объединений), распространяются на членов организации и поддерживаются внутрикооперативным санкциями» [43. С. 208].

На наш взгляд, определенную непоследовательность и противоречивость при анализе корпоративных норм проявляет В.И. Червонюк, ибо вначале автором утверждалось, что «корпоративное право охватывает нормы, разрабатываемые корпорациями независимо от вида осуществляемой ими деятельности (политической, предпринимательской, религиозной и др.», что «корпоративные нормы – нормы, которые регулируют отношения, складывающиеся между членами, участниками общественных объединений (общественных организаций, фондов, политических партий, профессиональных союзов, добровольных обществ и др.)» [44. С.141, 142], а затем подчеркивалось, что «корпоративное (локальное) право – нормотворческая деятельность администраций трудовых коллективов, государственных предприятий, акционерных обществ, производственных и иных кооперативов, экономических ассоциаций» [45. С. 385].

Корпоративное право. Корпоративные нормы права

Анализ юридической литературы достаточно хорошо показывает, что корпоративные нормы весьма часто ассоциируются с корпоративным правом. В юридической литературе отсутствует общепризнанное, даже в приблизительном измерении, понимание, а с ним и определения корпоративного права [46. С. 316]. Так, Е.Л. Невзгодина и О.С. Филиппова полагают, что корпоративное право – система таких правовых норм, которые регулируют отношения, связанные с организацией и функционированием предпринимательских «капитальных объединений», право акционерных

обществ [47. С. 44]. По мнению Д.И. Дедова, «корпоративное право, являясь институтом предпринимательского права, представляет собой совокупность норм или правил поведения, регулирующих на основе сочетания частных и публичных методов правового регулирования общественные отношения, связанные с образованием и деятельностью корпораций» [48. С. 15]. В.А. Белов трактует корпоративное право как «...совокупность правовых норм, регламентирующих общественные отношения, направленные на организацию и осуществление деятельности по совместному достижению общих целей – союзной или корпоративной деятельности» [49. С. 51].

В одной из своих работ Т.В. Кашанина, определяя корпоративное право как устанавливаемую органами управления корпорациями систему правил поведения, обязательных для участников корпорации и охраняемых силой корпоративного принуждения, а при его недостаточности – силой государственного принуждения, сосредоточивает внимание на характеристике норм корпоративного права:

1) нормативности, означающей, что, во-первых, корпоративные нормы регулируют распространенные, типичные, часто встречающиеся в организациях отношения; во-вторых, они распространяются на всех или многих членов организации;

2) специализации на регулирование отдельных сторон деятельности корпорации: нормы финансовые, административные, трудовые, гражданско-правовые и др.;

3) обязательности для участников корпорации (учредителей, акционеров, менеджеров, наемных работников);

4) письменном выражении;

5) выражении такими нормами коллективного волеизъявления;

6) обеспечении принуждением со стороны организации в лице ее органов управления, а при недостаточности собственных средств воздействия возможно обращение к судебным органам [50. С. 249–251].

В другой работе Т.В. Кашанина анализирует некоторые особенные признаки корпоративных норм:

– по субъекту корпоративные нормы отличаются от норм, издаваемых государством, тем, что они имеют точную количественную определенность: коллектив наемных работников предприятия ограничивается штатным расписанием, ООО – членством в нем, АО – количеством акционеров и т.д.;

– сфера действия корпоративных норм территорией предприятия не определяется, а ограничивается принадлежностью субъекта к коллективу или членством, возникающим по различным основаниям;

– содержание корпоративных норм составляет воля коллектива корпорации;

– способ формирования корпоративных норм предполагают учет того обстоятельства, что они характеризуются соединением в одном лице субъекта и объекта регулирования (если корпоративная норма принимается общим собранием) либо сближением субъектов, принимающих решение

и исполняющих его (если корпоративная норма принимается советом предприятия, его правлением);

– санкции корпоративных норм могут носить самостоятельный характер.

Соглашаясь с С.И. Архиповым, указывающим на отсутствие у корпоративных норм санкций [11], Т.В. Кашанина считает, что санкции корпоративных норм в основном либо воспроизводят, либо детализируют санкции, установленные в нормативных актах, изданных государственными органами. При этом замечается, что «...процесс формирования корпорациями собственных санкций набирает силу, правда, он в основном идет “под маркой” лишения благ или льгот, имеющих место или установленных на том или иной предприятии» [51. С. 202].

Справедливости ради особо заметим, что ранее исследователь, рассматривая корпоративные нормы, выделяет, во-первых, несоциальные корпоративные нормы: технические (например, правила работы с ПЭВМ, правила эксплуатации агрегата, машины и т.п.); санитарно-гигиенические (например, правила уборки помещений после окончания работы); физиологические (например, инструкция о порядке ношения летней и зимней форменной одежды); биологические (например, о порядке использования респиратора в период массовой эпидемии); во-вторых, социальные корпоративные нормы: корпоративные обычаи (например, обычай удостаивать каждого тысячного покупателя (клиента) небольшим подарком); корпоративные традиции (например, публичное поздравление именинников); этические нормы (например, встречать каждого клиента фирмы приветствием и минимальной информацией о фирме); эстетические нормы (например, украшение интерьера помещений фирмы цветами, ношение ее работниками радующей глаз форменной одежды и т.п.); деловые обыкновения (например, выдача работникам письменных заданий на день или проведение планерок, разборов, пятиминуток и т.п.); правовые нормы (например, выплата дивидендов в конце каждого полугодия) [Там же. С. 197–199].

Интересно заметить, что авторы, обращаясь к проблеме национальных кодексов корпоративного управления, большая часть которых носит рекомендательный характер, подчеркивают что «такие кодексы представляют собой свод стандартов наилучшей практики, этических и моральных установлений, обязательность которых в некоторых случаях выше, чем обязательность законодательных норм, хотя и не подкреплена государственным принуждением» [52. С. 35].

Заключение

Основываясь на вышеизложенной позиции, можно сделать выводы о том, что корпоративные нормы, во-первых, имеют отношение как к техническим, так и к социальным нормам, во-вторых, социальные корпоративные нормы имеют разноплановый характер (обычаи, традиции и т.д.); в-третьих, некоторые корпоративные нормы, в отличие от иных неюридических социальных регуляторов, имеют непосредственное отношение к праву.

С позиции нашего понимания корпоративных норм существуют веские основания критиковать позиции большинства ученых-теоретиков, которые неизменно относят их только к социальным нормам, не обращая внимания на их техническую составляющую, и отделяют их от норм права, рассматривая в качестве самостоятельных социальных норм. При этом некоторые авторы подчеркивают, что «документальная, письменная форма выражения корпоративных норм сближает их с правом, правовыми нормами» [53. С. 244], «по форме выражения корпоративные нормы близки к правовым, так как оформляются отдельными письменными документами по установленной процедуре» [54. С. 206], «корпоративные нормы сходны с нормами права: они закрепляются в специальных актах, обязательны для членов организации, принимаются по определенной процедуре, могут быть систематизированы, снабжены конкретными санкциями» [55. С. 120].

А.Н. Головистикова, характеризуя корпоративные нормы, отмечает, что «некоторые наиболее важные стороны организации и деятельности общественных объединений регулируются также и юридическими нормами», однако имеет в виду не наличие корпоративных норм права, а то, что «законодательство создает правовую основу организации и деятельности общественных объединений, определяет общий порядок их создания и деятельности, взаимоотношениями с государственными органами» [56. С. 402].

В заключение данной статьи, посвященной проблеме соотношения локальных норм права и корпоративных норм, следует подчеркнуть, что несмотря на то, что как первые, так и вторые имеют внутриорганизационный характер, их следует различать. Причем в составе корпоративных норм, имеющих и технический, и социальный аспекты, следует видеть и правовой аспект, предполагающий наличие корпоративных норм права.

Полагаем, что учет изложенных и, надеюсь, вполне аргументированных положений будет способствовать дальнейшему развитию теории норм права и общей теории права в целом.

Литература

1. Самигуллин В.К. Локальное нормативное правовое регулирование: состояние и перспективы // Журнал российского права. 2016. № 4. С. 15–25.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. 337 с.
3. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов : Вища школа, 1973. 160 с.
4. Каринский С.С. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования оплаты труда // Правоведение. 1971. № 5. С. 47–56.
5. Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права // Правоведение. 1986. № 4. С. 93–97.
6. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008. 44 с.
7. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Вища школа, 1977. 152 с.
8. Кондратьев Р.И. Общее и особенное в трудовых отношениях и вопросы локального нормотворчества // Правоведение. 1971. № 5. С. 41–46.

9. Левиант Ф.М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях // Правоведение. 1970. № 5. С. 58–67.

10. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование). Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1985. 152 с.

11. Архипов С.И. Понятие и юридическая природа локальных норм права // Правоведение. 1987. № 1. С. 29–34.

12. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск : Свердл. юрид. ин-т, 1972. Т. 1. 396 с.

13. Алексеев С.С. Общая теория права : в 2 т. М. : Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.

14. Морозова Л.А. Теория государства и права : учебник. М. : Эксмо, 2007. 448 с.

15. Байтин М.И. Нормы права // Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М. : Юрсть, 2007. С. 357–373.

16. Енгибарян Р.В., Краснов Ю.К. Теория государства и права : учеб. пособие. М. : Норма, 2010. 576 с.

17. Чистяков Н.М. Теория государства и права : учеб. пособие. М. : КНОРУС, 2010. 288 с.

18. Любашиц В.Я., Мордовцев А.Ю., Мамычев А.Ю. Теория государства и права : учебник. Ростов н/Д : Феникс, 2010. 700 с.

19. Байтин М.И. Сущность права (современное нормативное правопонимание на грани двух веков). М. : Право и государство, 2005. 544 с.

20. Иванников И.А. Общая теория государства и права : учеб. пособие. М. : Дашков и Ко, 2008. 363 с.

21. Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права : учебник. М. : Юрайт, 2010. 634 с.

22. Ромашов Р.А. Теория государства и права : краткий курс. СПб. : Питер, 2010. 304 с.

23. Архипов С.И. Некоторые вопросы систематизации локальных норм права // Юридическая теория и практика: проблемы взаимосвязи. Свердловск, 1984. С. 116–124.

24. Перевалов В.Д. Нормы и формы (источники) права. Система права и система законодательства // Теория государства и права : учебник / отв. ред. В.Д. Перевалов. М. : Норма, 2007. С. 145–182.

25. Протасов В.Н., Протасова Н.В. Лекции по общей теории права и теории государства. М. : Городец, 2010. 752 с.

26. Пытикова Т.А., Бошно С.В. Правовая природа и признаки локальных правовых актов // Юрист. 2006. № 5. С. 7–9.

27. Петров М.П. Локальные акты организации образования: правовая природа, виды и основания принятия // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2014. Т. 9. С. 7–69.

28. Козырин А.Н., Трошкин Т.Н. Правовое регулирование в сфере образования: научно-практический комментарий статьи 4 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2013. Т. 8. С. 7–25.

29. Рубайло Э.А. Локальные акты в системе правовых актов Российской Федерации // Журнал российского права. 2010. № 5. С. 72–80.

30. Манов Г.Н. Аксиомы в советской теории права // Советское государство и право. 1986. № 9. С. 29–36.

31. Крапивин О.М., Власов В.И. Работодатель: права и обязанности. М. : Норма, 2004. 390 с.

32. Давыдова М.П. Локальные нормативно-правовые акты в системе российского законодательства: проблемы понятия и классификации // «Черные дыры» в российском законодательстве. 2008. № 2. С. 81–83.

33. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М. : Контракт ; Инфра-М, 2008. 1408 с.

35. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2004. № 3. С. 60–68.

36. Радько Т.Н. Теория государства и права : учебник. М. : Акад. проект, 2005. 816 с.

37. Пьянов Н.А. Консультации по теории государства и права : учеб. пособие. Иркутск : Иркут. гос. ун-т, 2010. 583 с.

38. Шепелев В.И. Правовые нормы в системе социальных норм // Теория государства и права : учебник / под ред. В.Я. Любашица. Ростов н/Д : Феникс, 2006. С. 320–380.

39. Рассолов М.М. Проблемы теории государства и права : учеб. пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 431 с.

40. Кулапов В.Л., Малько А.В. Теория государства и права : учебник. М. : Норма, 2009. 384 с.

41. Пиголкин А.С. Право в системе социального регулирования // Теория государства и права : учебник / под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. М. : Высш. образование, 2008. С. 330–339.

42. Смоленский М.Б., Борисов Г.А., Мархгейм М.В., Тонков Е.Е. Теория государства и права : учебник. Ростов н/Д : Феникс, 2011. 478 с.

43. Жуков В.Н. Право в системе регулирования общественных отношений // Теория государства и права : учебник / под общ. ред. О.В. Мартышина. М. : Норма, 2007. С. 196–209.

44. Гойман-Калинский И.В., Иванец Г.И., Червонюк В.И. Элементарные начала общей теории права : учеб. пособие / под общ. ред. В.И. Червонюка. М. : КолосС, 2003. 544 с.

45. Червонюк В.И. Теория государства и права : учебник. М. : Инфра-М, 2006. 704 с.

46. Майорова С.А. Дефекты техники корпоративного нормотворчества // Юридическая техника. 2012. № 6: Техника современного правотворчества: состояние, проблемы модернизация. С. 314–318.

47. Невзгодина Е.Л., Филиппова О.С. Корпоративное право : учеб.-метод. пособие. Омск : Изд-во ОмГУ, 2020. 168 с.

48. Дедов Д.И. Общие положения корпоративного права // Корпоративное право: учебник / отв. ред. И.С. Шишкина. М. : Волтер Клувер, 2007. С. 1–62.

49. Белов В.А. Понятие корпоративного права // Корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики : сб. очерков / под общ. ред. В.А. Белова. М. : Юрайт, 2009. С. 32–89.

50. Кашанина Т.В. Юридическая техника : учебник. М. : Эксмо, 2008. 512 с.

51. Кашанина Т.В. Корпоративное право : учебник. М. : Высш. школа, 2006. 814 с.

52. Варламова А.Н., Кабатова Е.В. Российский кодекс корпоративного поведения: подготовка, структура, применение // Государство и право. 2002. № 5. С. 35–50.

53. Рассказов Л.П. Теория государства и права : учебник. М. : РИОР, 2008. 463 с.

54. Чашин А.Н. Теория государства и права : учебник. М. : Дело и Сервис, 2008. 688 с.

55. Морозова Л.А. Теория государства и права : повторительный курс в вопросах и ответах. М. : Норма, 2003. 320 с.

56. Головистикова А.Н. Право в системе социального регулирования // Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Проблемы теории государства и права : учебник. М. : Эксмо, 2005. С. 398–407.

Kozhevnikov Vladimir V., Omsk State University (Omsk, Russian Federation)

THE PROBLEM OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LOCAL LAW AND CORPORATE LAW

Keywords: local rules of law, labour law, internal labour regulations corporate rules, corporate law.

DOI: 10.17223/22253513/39/3

This research article, as the title suggests, is devoted to the general theoretical problem of the relationship between local legal norms and corporate norms. In the conditional first part of the study, local law norms are analysed, including from a historical perspective. Noting that the problem of local regulation has been the focus of attention of Soviet scientists (N.G. Alexandrov, R.I. Kondratyev, S.S. Karinsky, F.M. Leviant, L.I. Antonova), it is emphasized that local acts were originally understood as the result of rulemaking organizations, enterprises, institutions in the field of labour relations. An analysis of modern legal educational literature shows that scientists, when classifying the norms of law, either do not mention the existence of local norms of law at all, or show insufficient attention to their analysis, limiting themselves to a few phrases. In doing so, authors often unreasonably fail to distinguish between local and departmental legal regulation or local and local legal regulation.

Analyzing the types and essential features of local legal acts: their volitional content, intra-organizational character, bylaw nature, dynamism and stability, multiple application, duration of existence, compulsory for the addressees of norms, maintaining by the coercive power of the state, the author rightly states that all local acts arise by direct instruction of law, indicating that on a given issue This assertion is supported by examples of labour law and education law. By focusing on local labour law norms, the necessity of their adoption is justified, and mandatory local law norms are analysed.

It is thought that one of the current problems concerning local rules of law is their relationship to corporate rules. It is the fact that many authors unreasonably refer to the norms of individual state organisations, i.e. local norms of law, as corporate norms. The author takes the position that corporate norms are rules of conduct established and provided by non-state organizations (political parties, public organizations, non-state institutions and enterprises, etc.) and apply to their members; they are contained in the statutes, regulations and other regulations of non-state organizations and determine the formation of these organizations, their structure, competence, rights, duties and responsibilities of their members.

Moreover, the paper defends the view that corporate norms include, first, non-social corporate norms: technical norms; sanitary and hygienic norms; physiological norms; biological norms; second, social corporate norms: corporate customs, traditions, aesthetic, business customs, legal norms. In conclusion, it is argued that, although both local legal norms and corporate norms are intra-organisational in nature, they should be distinguished. Moreover, corporate norms, which have both technical and social aspects, should also be seen as having a legal aspect, implying the presence of corporate law norms.

References

1. Samigullin, V.K. (2016) Local normative legal regulation: status and perspectives. *Zhurnal rossiyskogo prava – Journal of Russian Law*. 4. pp. 15–25. (In Russian). DOI: 10.12737/18683
2. Aleksandrov, N.G. (1948) *Trudovoe pravootnoshenie* [Labor relations]. Moscow: Yurid. izd-vo MYu SSSR.
3. Kondratiev, R.I. (1973) *Lokal'nye normy trudovogo prava i material'noe stimulirovanie* [Local labor law and material incentives]. Lvov: Vishcha shkola.

4. Karinskiy, S.S. (1971) Sootnoshenie tsentralizovannogo i lokal'nogo sposobov pravovogo regulirovaniya oplaty truda [The centralized to local methods of labor remuneration legal regulation]. *Pravovedenie*. 5. pp. 47–56.

5. Tarasova, V.A. (1986) Predmet i ponyatie lokal'nykh norm prava [Subject and concept of local norms of law]. *Pravovedenie*. 4. pp. 93–97.

6. Ershova, E.A. (2008) *Istochniki i formy trudovogo prava v Rossiyskoy Federatsii* [Sources and forms of labor law in the Russian Federation]. Abstract of Law Dr. Diss. Moscow.

7. Kondratiev, R.I. (1977) *Sochetanie tsentralizovannogo i lokal'nogo pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy* [Combination of centralized and local legal regulation of labor relations]. Lvov: Vishcha shkola.

8. Kondratiev, R.I. (1971) Obshchee i osobennoe v trudovykh otnosheniyakh i voprosy lokal'nogo normotvorchestva [General and special in labor relations and issues of local rule-making]. *Pravovedenie*. 5. pp. 41–46.

9. Leviant, F.M. (1970) O yuridicheskoy prirode lokal'nykh norm prava, reguliruyushchikh trudovye otnosheniya na promyshlennykh predpriyatiyakh [On the legal nature of local legal norms governing labor relations at industrial enterprises]. *Pravovedenie*. 5. pp. 58–67.

10. Antonova, L.I. (1985) *Lokal'noe pravovoe regulirovanie (teoreticheskoe issledovanie)* [Local legal regulation (a theoretical research)]. Leningrad: Leningrad State University.

11. Arkhipov, S.I. (1987) Ponyatie i yuridicheskaya priroda lokal'nykh norm prava [The concept and legal nature of local rules of law]. *Pravovedenie*. 1. pp. 29–34.

12. Alekseev, S.S. (1972) *Problemy teorii prava* [Problems of the Theory of Law]. Vol. 1. Sverdlovsk: Sverdlovsk Law Institute.

13. Alekseev, S.S. (1982) *Obshchaya teoriya prava: v 2 t.* [General Theory of Law: in 2 vols]. Vol. 2. Moscow: Yurid. lit.

14. Morozova, L.A. (2007) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Eksmo.

15. Baytin, M.I. (2007) Normy prava [Norms of law]. In: Matuzov, N.I. & Malko, A.V. (eds) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Yurist". pp. 357–373.

16. Engibaryan, R.V. & Krasnov, Yu.K. (2010) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Norma.

17. Chistyakov, N.M. (2010) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: KNORUS.

18. Lyubashits, V.Ya., Mordovtsev, A.Yu. & Mamychev, A.Yu. (2010) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Rostov on Don: Feniks.

19. Baytin, M.I. (2005) *Sushchnost' prava (sovremennoe normativnoe pravoponimanie na grani dvukh vekov)* [The essence of law (modern normative legal thinking on the verge of two centuries)]. Moscow: Pravo i gosudarstvo.

20. Ivannikov, I.A. (2008) *Obshchaya teoriya gosudarstva i prava* [General Theory of State and Law]. Moscow: Dashkov i Ko.

21. Lazarev, V.V. & Lipen, S.V. (2010) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Yurayt.

22. Romashov, R.A. (2010) *Teoriya gosudarstva i prava: kratkiy kurs* [Theory of State and Law: A Short Course]. St. Petersburg: Piter.

23. Arkhipov, S.I. (1984) Nekotorye voprosy sistematzatsii lokal'nykh norm prava [Some questions of systematization of local norms of law]. In: *Yuridicheskaya teoriya i praktika: problemy vzaimosvyazi* [Legal theory and practice: problems of interrelation]. Sverdlovsk: [s.n.], pp. 116–124.

24. Perevalov, V.D. (2007) Normy i formy (istochniki) prava. Sistema prava i sistema zakonodatel'stva [Norms and forms (sources) of law. The system of law and the system of legislation]. In: Perevalov, V.D. (ed.) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Norma. pp. 145–182.

25. Protasov, V.N. & Protasova, N.V. (2010) *Lektsii po obshchey teorii prava i teorii gosudarstva* [Lectures on the general theory of law and theory of the state]. Moscow: Gorodets.

26. Pytikova, T.A. & Boshno, S.V. (2006) Pravovaya priroda i priznaki lokal'nykh pravovykh aktov [Legal nature and signs of local legal acts]. *Yurist*. 5. pp. 7–9.

27. Petrov, M.P. (2014) Lokal'nye akty organizatsii obrazovaniya: pravovaya priroda, vidy i osnovaniya prinyatiya [Local acts of educational organization: legal nature, types and grounds for adoption]. *Ezhegodnik rossiyskogo obrazovatel'nogo zakonodatel'stva*. 9. pp. 7–69.

28. Kozyrin, A.N. & Troshkin, T.N. (2013) Pravovoe regulirovanie v sfere obrazovaniya: nauchno-prakticheskiy kommentariy stat'i 4 Federal'nogo zakona "Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii" [Legal regulation in education: scientific and practical commentary on Article 4 of the Federal Law "On Education in the Russian Federation"]. *Ezhegodnik rossiyskogo obrazovatel'nogo zakonodatel'stva*. 8. pp. 7–25.

29. Rubaylo, E.A. (2010) Lokal'nye akty v sisteme pravovykh aktov Rossiyskoy Federatsii [Local acts in the system of legal acts of the Russian Federation]. *Zhurnal rossiyskogo prava – Journal of Russian Law*. 5. pp. 72–80.

30. Manov, G.N. (1986) Aksiomy v sovetskoj teorii prava [Axioms in the Soviet theory of law]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 9. pp. 29–36.

31. Krapivin, O.M. & Vlasov, V.I. (2004) *Rabotodatel': prava i obyazannosti* [The Employer: Rights and Responsibilities]. Moscow: Norma.

32. Davydova, M.P. (2008) Lokal'nye normativno-pravovye akty v sisteme rossiyskogo zakonodatel'stva: problemy ponyatiya i klassifikatsii [Local normative legal acts in the system of Russian legislation: problems of concept and classification]. "*Chernye dyry*" v rossiyskom zakonodatel'stve. 2. pp. 81–83.

33. USSR. (1984) Tipovye pravila vnutrennego trudovogo rasporyadka dlya rabochikh i sluzhashchikh predpriyatiy, uchrezhdeniy, organizatsiy, utverzhdeny postanovleniem Goskomtruda SSSR po soglasovaniyu s VTsSPS ot 20 iyulya 1984 g. [Typical rules of internal labor regulations for workers and employees of enterprises, institutions, organizations, approved by the decree of the State Committee for Labor of the USSR in agreement with the All-Union Central Council of Trade Unions of July 20, 1984]. *Byulleten' Goskomtruda SSSR*. 11.

34. Orlovskiy, Yu.P. (2008) *Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow: Kontrakt; Infra-M.

35. Anisimov, A.L. (2004) Osnovnye prava i obyazannosti rabotodatelya [Basic rights and obligations of the employer]. *Trudovoe pravo*. 3. pp. 60–68.

36. Radko, T.N. (2005) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Akad. Proekt.

37. Pyanov, N.A. (2010) *Konsul'tatsii po teorii gosudarstva i prava* [Consulting on the Theory of State and Law]. Irkutsk: Irkutsk State University.

38. Shepelev, V.I. (2006) Pravovye normy v sisteme sotsial'nykh norm [Legal norms in the system of social norms]. In: Lyubashits, V.Ya. (ed.) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Rostov on Don: Feniks. pp. 320–380.

39. Rassolov, M.M. (2007) *Problemy teorii gosudarstva i prava* [Problems of the Theory of State and Law]. Moscow: YuNITI-DANA.

40. Kulapov, V.L. & Malko, A.V. (2009) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Norma.

41. Pigolkin, A.S. (2008) Pravo v sisteme sotsial'nogo regulirovaniya [Law in the system of social regulation]. In: Pigolkin, A.S. & Dmitriev, Yu.A. (eds) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Vyssh. obrazovanie. pp. 330–339.

42. Smolenskiy, M.B., Borisov, G.A., Markhgeym, M.V. & Tonkov, E.E. (2011) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Rostov on Don: Feniks.

43. Zhukov, V.N. (2007) Pravo v sisteme regulirovaniya obshchestvennykh otnosheniy [Law in the system of regulation of public relations]. In: Martyshin, O.V. (ed.) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Norma. pp. 196–209.

44. Goyman-Kalinskiy, I.V., Ivanets, G.I. & Chervonyuk, V.I. (2003) *Elementarnye nachala obshchey teorii prava* [Elementary beginnings of the general theory of law]. Moscow: KolosS.

45. Chervonyuk, V.I. (2006) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Infra-M.

46. Mayorova, S.A. (2012) Defekty tekhniki korporativnogo normotvorchestva [Defects in the technique of corporate rule-making]. *Yuridicheskaya tekhnika*. 6. pp. 314–318.

47. Nevzgodina, E.L. & Filippova, O.S. (2020) *Korporativnoe pravo* [Corporate Law]. Omsk: Omsk State University.

48. Dedov, D.I. (2007) Obshchie polozheniya korporativnogo prava [General provisions of corporate law]. In: Shishkina, I.S. (ed.) *Korporativnoe pravo* [Corporate Law]. Moscow: Walter Kluver. pp. 1–62.

49. Belov, V.A. (2009) Ponyatie korporativnogo prava [The concept of corporate law]. In: Belov, V.A. (ed.) *Korporativnoe pravo: aktual'nye problemy teorii i praktiki* [Corporate Law: Topical Problems of Theory and Practice]. Moscow: Yurayt. pp. 32–89.

50. Kashanina, T.V. (2008) *Yuridicheskaya tekhnika* [Legal Technique]. Moscow: Eksmo.

51. Kashanina, T.V. (2006) *Korporativnoe pravo* [Corporate Law]. Moscow: Vysshaya shkola.

52. Varlamova, A.N. & Kabatova, E.V. (2002) Rossiyskiy kodeks korporativnogo povedeniya: podgotovka, struktura, primeneniye [Russian Code of Corporate Conduct: Preparation, Structure, Application]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 5. pp. 35–50.

53. Rasskazov, L.P. (2008) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: RIOR.

54. Chashchin, A.N. (2008) *Teoriya gosudarstva i prava* [Theory of State and Law]. Moscow: Delo i Servis.

55. Morozova, L.A. (2003) *Teoriya gosudarstva i prava: povtoritel'nyy kurs v voprosakh i otvetakh* [Theory of State and Law: A Refresher Course in Questions and Answers]. Moscow: Norma.

56. Golovistikova, A.N. (2005) Pravo v sisteme sotsial'nogo regulirovaniya [Law in the system of social regulation]. In: Golovistikova, A.N. & Dmitriev, Yu.A. *Problemy teorii gosudarstva i prava* [Problems of the Theory of State and Law]. Moscow: Eksmo. pp. 398–407.