

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

инициалы, фамилия

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

40.03.01 – Юриспруденция

Локальные акты организации

Руководитель

\_\_\_\_\_

подпись, дата

доцент, к. ю. н.

должность, ученая степень

А. Ю. Кухаренко

инициалы, фамилия

Выпускник

\_\_\_\_\_

подпись, дата

А. Ю. Левашова

инициалы, фамилия

Красноярск 2017

## Содержание

Введение .....	3
1 Локальное правовое регулирование трудовых отношений. ....	6
1.1 Понятие и признаки локальных актов организации в России. ....	6
1.2 Некоторые особенности локального правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах .....	17
2 Порядок разработки, согласования и утверждения локальных актов организации .....	23
2.1 Порядок оформления локальных актов организации .....	23
2.2 Порядок разработки и принятия локальных актов организации .....	31
Заключение .....	38
Список использованных источников .....	40
Приложение Должностная инструкция эксперта юридического отдела ..	47

## **Введение**

Данная исследовательская работа посвящена системному рассмотрению локальных актов организации, их правовой природы, основных характерных черт, а также рассмотрению порядка разработки, согласования и утверждения таких актов.

Актуальность настоящей работы обусловлена необходимостью определения правовой природы локальных актов в современном российском праве, а также роли данного источника права в системе иных источников трудового права, поскольку до настоящего времени локальным актам традиционно уделяется наименьшее внимание, по сравнению с иными источниками права.

В связи с этим при написании данной работы мной были осуществлены попытки проследить, каким образом, в течение современного периода развития права происходило формирование данного источника права.

Ранее, комплексным изучением данной проблемы занимался ряд исследователей, таких как Л. С. Таль, Л. И. Антонова и многие другие. Ими был осящен огромный аспект в развитии локального нормотворчества. В частности, Л. С. Таль в своих работах пытался определить правовую природу внутриорганизационных актов, существовавших в дореволюционный период, Л. И. Антонова проводила анализ локальных актов советского периода. В настоящее время, работа по рассмотрению локальных актов, безусловно значительно усилилась, о чем свидетельствуют многочисленные труды таких ученых как: Т. А. Пытикова, С. В. Бошно, А. В. Алиев, В. И. Миронов, П. Т. Подвысоцкий, Т. В. Кашанина.

Нормативную базу исследования составляет законодательство Российской Федерации, а также законодательные акты Зарубежных стран. Мной были изучены следующие нормативные - правовые акты: Трудовой кодекс Российской Федерации, ряд Постановлений Правительства Российской Федерации, Постановлений Верховного Суда Российской Федерации,

квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (утв. Пост. Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30), а также квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Пост. Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37), кроме этого были изучены документы, необходимые при рассмотрении должностных инструкций: Письмо Роструда от 09 августа 2007 г. № 3042-6-0 «О порядке разработки должностной инструкции», а также Письмо Роструда от 31 октября 2007 г. № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников». ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» (принят и введен в действие Постановлением Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст); "Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003" (утв. Росархивом); "Государственная система документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения" (одобрена коллегией Главархива СССР от 27.04.1988, Приказ Главархива СССР от 23.05.1988 N 33).

Объектом исследования являются источники трудового права Российской Федерации.

Предметом исследования являются локальное нормативное правовое регулирование Российской Федерации.

Хронологические рамки исследования начало 20 века – настоящее время. Первая дата, которую можно выделить в рамках данного периода является 1918 год. Это год принятия Кодекса законов о труде, который впервые отнес локальный акт к числу источников трудового права. Соответственно, датой заключающего этапа выбранного мной периода является настоящее время. Мной был выбран такой значительный промежуток времени к рассмотрению в связи с необходимостью наиболее полного и глубокого рассмотрения

настоящей темы, поскольку, несмотря на внешне достаточную проработанность законодательного текста, в ряде случаев проявляются вопросы, относительно которых можно разобраться лишь вернувшись к истокам становления данного источника права.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников и приложения.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование основных вопросов локального правового регулирования в российском праве.

Для достижения поставленной цели необходимо установить задачи: анализ правовой природы локальных актов и определение основных характеристик, присущих данному источнику права; определение особенностей локального правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах; рассмотрение основных вопросов по разработке, принятию и утверждению локальных актов.

## **1 Локальное правовое регулирование трудовых отношений.**

### **1.1 Понятие и признаки локальных актов организации в России.**

При изучении вопроса об определении правовой природы локальных нормативных актов, я обратила внимание на то, что авторы неоднократно в своих работах пишут о том, что данный источник права является нормативным,<sup>1</sup> однако, по данной позиции есть ряд совершенно противоположных мнений. Так, например, одни авторы, приходят к выводу о том, что локальные акты не могут быть в равной степени ни нормативными, ни индивидуальными,<sup>2</sup> другие отмечают особую правовую природу таких актов, поскольку они не образуют с нормативными единой системы.<sup>3</sup> Безусловно, каждая точка зрения, предложенная разными авторами в разное время имеет свою ценность, однако, следует разобраться в этом вопросе более детально, с целью - сформировать собственное мнение о том, каким по своей правовой природе является настоящий источник права.

---

<sup>1</sup> Шиткина, И. С. Локальное нормотворчество коммерческих организаций [Электронный ресурс] / И. С. Шиткина // Приложение к журналу «Хозяйство и право». – 2002. – № 3. – Режим доступа: [http://bmpravo.ru/show\\_stat.php?stat=263](http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=263), Хныкин, Г. В. Локальные источники трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. Наук : 12.00.05 [Электронный ресурс] / Хныкин Геннадий Валентинович. – М., 2005. - Режим доступа: <http://lawtheses.com/lokalnye-pravovye-akty-o-trude-kak-istochniki-trudovogo-prava-rossii-v-sovremennyh-usloviyah>.

<sup>2</sup> Козлова, Н. В. Правосубъектность юридического лица: Учебник / Козлова Н. В. — М. : Статут, 2005. С. 55.

<sup>3</sup> Пытикова, Т. А. Правовая природа и признаки локальных правовых актов [Электронный ресурс] / Т. А. Пытикова, С. В. Бошно // Юрист. — 2006. — № 5. – Режим доступа: <http://www.center-bereg.ru/j2663.html>.

Ирина Сергеевна Шиткина в своей работе приходит к выводу о том, что локальный акт не может являться правовым, в связи с чем следует отождествлять его с гражданско-правовой сделкой.<sup>4</sup> В таком случае, следовало бы согласиться с тем, что локальный акт не может содержать правовых норм, а также не должен иметь юридической силы, ведь именно эти признаки являются основными в вопросе разграничения сделок и правовых актов. Но, как мне видится, такое описание локального акта как сделки неприемлемо, поскольку это будет в первую очередь противоречить легальному определению локального акта, которое закреплено в ТК РФ. В свою очередь, также можно было бы согласиться и с мнением Светланы Владимировны Бошно и Т.А. Пытиковой, которые отмечали особую юридическую природу локальных актов, говоря о том, что локальные акты есть самостоятельный правовой феномен.<sup>5</sup>

Но, нельзя оставить без внимания и мнения авторов, чьи доводы по поводу правовой природы внутриорганизационных актов являются диаметрально противоположными: согласно мнению одних авторов такие акты являются нормативными, согласно мнению других, напротив, они могут быть индивидуальными. Безусловно, нельзя не отметить, что в специальной литературе превалирует та позиция, согласно которой локальные акты это исключительно нормативный акт. Для того, чтобы соглашаться или не соглашаться с такой главенствующей в литературе позицией по данному вопросу, нужно понять суть проблемы изнутри.

Из теории права мы знаем основные характеристики нормативного акта: это издание его в установленном порядке уполномоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления или должностным лицом, наличие в нем правовых норм (правил поведения), обязательных для неопределенного круга лиц, рассчитанных на неоднократное применение,

---

<sup>4</sup> Козлова, Н. В. Указ. соч. С.55.

<sup>5</sup> Пытикова, Т. А. Указ. соч. С.7–9.

направленных на урегулирование общественных отношений либо на изменение или прекращение существующих правоотношений.<sup>6</sup> При этом мы знаем, что локальный акт содержит нормы права, однако он не может исходить от государственного органа, а принимается, как правило, единоличным или коллегиальным руководящим органом организации. Такие рассуждения полагаю, приводят еще к большему количеству вопросов, в связи с этим считаю необходимым обратиться к истории развития трудового права.

Первые упоминания о локальном правовом регулировании появились еще в дореволюционный период. Данный период развития локального нормотворчества характеризуется следующими своими отличительными чертами, как, например, относительная самостоятельность работодателя в вопросах принятия локальных актов, при возможности государства устанавливать общегосударственные правовые нормы, посредством чего оно сможет включиться в процесс регулирования трудовых отношений. Представляется, что закрепление такой возможности за государством было введено с целью не допустить злоупотребление со стороны работодателя в отношении прав своих работников. Однако, попробуем отнестись к этому вопросу с другой стороны и, как верно, писал Лев Семенович Галь, об относительной самостоятельности работодателя, что, определяя его правовую природу необходимо выделять три ее составляющих, это: диспозитивная, дисциплинарная и нормативная власть. Где нормативная власть есть установление и издание норм, определяющих внутренний порядок предприятия. Правовое основание же такой власти кроется в принадлежащей

---

<sup>6</sup> О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 № 48 ред. от 09.02.2012. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.



такому предприятию способности к правовому самоопределению, т. е, в его социальной автономии. Хозяин осуществляет эту автономию не в силу делегирования со стороны государства, а как глава предприятия и носитель неотъемлемой способности осуществлять свой внутренний правопорядок. Отсюда вытекает, что пределы нормативной власти работодателя совпадают не с частной автономией хозяина или самого предприятия, а социальной автономией последнего.

Изменение социалистического строя, проведение хозяйственной реформы 1965 года явились необходимыми причинами изменения существующей теории локального нормотворчества. На смену господствовавшему в первой половине 20 века мнению Льва Семеновича Талья, о том, что «хозяйская власть работодателя – не субъективное право, а правовое положение, занимаемое им как главою предприятия»<sup>7</sup> пришла совершенно новая идея, согласно которой предполагалось расширение самостоятельности предприятия. Однако, при всем при этом, предполагалось, что предприятия должны создаваться «волей» государства, что означало следующее: будучи созданными государством, такие предприятия априори находятся в определенных рамках осуществления своих «самостоятельных» полномочий, иными словами руководитель предприятия теперь не может иметь полномочий на собственное нормотворчество.

Взгляды на правовую природу локальных нормативных актов в советский период варьировались в определенных пределах. Так, одни авторы, утверждали, что предприятия, организации реализуют предварительно санкционированное государством право на локальное установление условий труда в пределах, предусмотренных законом.<sup>8</sup> Другие подчеркивали, что государство

---

<sup>7</sup> Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права. / Л. С. Таль. – М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918.. С. 30.

<sup>8</sup> Кондратьев, Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05/ Кондратьев Радомир Иванович. – М., 1979.С. 20 – 21.

управомачивает предприятия осуществлять локальное регулирование, принимать локальные правовые нормы.<sup>9</sup> Третьи отмечали, что субъектами локального нормотворчества выступают администрация предприятия, как государственный хозяйственный орган, представитель государства и фабрично-заводской местный комитет (далее – ФЗМК), являющийся представителем трудового коллектива, на основе правомочий, делегированных ФЗМК государством. Сущность отношений по локальному регулированию заключается в том, что названные субъекты действуют в согласительном порядке.<sup>10</sup>

Это наглядно иллюстрирует нам, почему локальные акты следует относить к нормативным правовым актам.

Таким образом, пределы локального нормотворчества и его санкционирование со стороны государства определялись законодателем исходя из государственной политики в сфере труда на каждом из этапов его существования. Подчеркнем, что в советский период изменилось теоретическое обоснование, парадигма локального нормотворчества. Учение о локальных нормативных актах строилось на концепции санкционирования государством или делегирования государством права издавать локальные нормативные акты в согласительном порядке администрацией государственных предприятий, учреждений и профсоюзами. Как видим, природа локальных нормативных актов уже не выводилась из природы нормативной власти работодателя, как это ранее определялось Львом Семеновичем Талем. Она определялась на основе позитивистской теории права, санкционированного или делегированного государством нормотворчества.

---

<sup>9</sup> Антонова, Л. И. Локальное правовое регулирование : теоретическое исследование / Л. И. Антонова. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1985. С. 15.

<sup>10</sup> Зайкин, А. Д. Участие трудовых коллективов в управлении производством / А. Д. Зайкин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. С. 97 – 99.

В начале 21 века ситуация изменилась. Так, в статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) впервые было дано легальное определение локального нормативного акта, который определялся следующим образом: «работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями».<sup>11</sup>

Иными словами, локальные нормативные акты как источники трудового права характеризуются следующими признаками: подзаконный характер, специфический субъект, принимающий локальные акты, действие в пределах организации, не подлежат официальному опубликованию и вступают в силу в отношении заинтересованных лиц с момента ознакомления с ними под роспись.

Начать рассмотрение основных характеристик локального акта следует с такого признака как подзаконный характер. В качестве подзаконного нормативного акта обычно принято понимать, издаваемый в соответствии с законом компетентным органом нормативный акт, направленный на исполнение и развитие законодательных положений и регулирующий отдельные конкретные аспекты общественных отношений. В свою очередь законодателем в статье 8 ТК РФ четко сформулирована мысль о том, что локальные акты должны приниматься в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

---

<sup>11</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 01.05.2017. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Возникает вопрос: принимая локальные акты, работодатель вправе ограничиваться только лишь конкретизацией имеющихся положений ТК РФ или же он также может восполнить пробел в праве путем принятия таких актов?

В одной из работ посвященных рассмотрению данного источника права приведена мысль о том, что: «основная социальная ценность локального нормативного регулирования заключается в том, что оно способствует преодолению противоречий в правовом регулировании, связанных с динамичностью современных отношений, громоздкостью законодательства, имеющимися в нем коллизиями».<sup>12</sup>

На мой взгляд, соглашаться с данной позицией автора было бы не совсем верно, поскольку, если мы будем рассматривать локальное регулирование как реальную возможность к восполнению имеющихся пробелов в праве, то в этом случае локальные акты как источник права будут выпадать из уже имеющейся системы источников трудового права. Этим я хочу сказать, что нормы права, содержащиеся в нормативных правовых актах работодателей, не могут преодолевать противоречия в правовом регулировании вообще, так как преодоление коллизий происходит в правоприменительном, а не в правотворческом процессе. Устранять же коллизии, возникающие между правовыми нормами, может лишь правотворческий орган, принявший данную правовую норму.

В связи с этим, полагаю, есть лишь один, единственно верный ответ на поставленный вопрос, который позволит нам утверждать, что локальные акты призваны выполнять лишь одну основную функцию – конкретизирующую. Так, например, подтверждение моим выводам можно найти в работе Петра Тимофеевича Подвысоцкого, который заключил по данному вопросу

---

<sup>12</sup> Алиев, А. М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01/ Алиев Абдулмалик Магомедович. – Волгоград, 2001. С. 10.

следующее: «локальное правовое регулирование имеет подзаконный характер, главным образом развивая, уточняя и конкретизируя положения законодательных и иных нормативных актов, принятых в установленном законом порядке компетентными органами, и не может противоречить централизованному регулированию».<sup>13</sup> Кроме этого, данная мысль может быть встречена и в работах иных авторов.<sup>14</sup>

В качестве следующей характеристики, которая не реже, чем первая встречается в специальной литературе, следует выделить специфического субъекта локального нормотворчества – работодателя.<sup>15</sup> Специфика, в данном случае, усматривается в том, что, согласно, ст. 8, 22 ТК РФ работодатель обладает правом принятия локальных нормативных актов: кроме работодателей - физических лиц, не являющееся индивидуальными предпринимателями. В связи с чем сделано такое исключение?

Вероятно, для того, чтобы ответить на данный вопрос необходимо понять, кто есть «работодатель», какую характеристику вкладывает в данный термин законодатель. Согласно, статье 20 ТК РФ «работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры». Таким образом, обратившись к положениям ТК РФ можно убедиться в том, что в данном нормативном акте не содержится точного

---

<sup>13</sup> Подвысоцкий, П. Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05 [Электронный ресурс] / Подвысоцкий Петр Тимофеевич – М., 2002. - Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=111223>.

<sup>14</sup> Хныкин, Г. В. Указ соч. С. 55.

<sup>15</sup> Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.] ; отв. ред. В. Н. Скобелкин. – Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. С. 126–215.

ответа на вопрос о том, кто же есть «работодатель» в контексте статьи 8 ТК РФ. Однако, законодатель в статье 8 ТК РФ прямо указывает на то, что право принятия локальных нормативных актов принадлежит исключительно хозяйствующим субъектам – юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям.

Попробуем ответить на поставленный вопрос иным образом. Зная, что предприятие есть сложное структурное образование, то целесообразно предположить, что для того, чтобы осуществлять управление и устанавливать внутренний порядок в пределах предприятия необходимо издание соответствующих актов, локальных актов. Таким образом, издавая локальные нормативные акты в пределах установленных государством, следует предполагать, что работодатель, осуществляющий управление на предприятии обладает такой властью.

Также, не мало важно, отметить, что такие акты имеют локальную сферу действия, что выражается в том, что они предназначены только для внутреннего применения в рамках конкретной организации.

Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, локальные акты отличаются наибольшей по сравнению с другими правовыми актами приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью формируются содержание каждого трудового договора, устанавливается перечень информации о работнике и иные вопросы, касающиеся его персональных особенностей. Как правило, посредством реализации локальных норм работник получает вознаграждение за труд, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, выплачиваемые за счет средств организации.

Кроме этого, в ныне действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) отсутствуют положения, которые бы регламентировали порядок опубликования локальных нормативных актов, а также нет указания на то с какого момента они вступают в силу. В связи с этим возникает вопрос подлежат ли локальные акты опубликованию или нет и,

соответственно, с какого момента они распространяют свое действие на стороны данного соглашения? В данном вопросе мной были объединены сразу два самостоятельных вопроса, поскольку это, во-первых, поможет наиболее полно подойти к ответу на данный вопрос, а, во-вторых, эти вопросы взаимосвязаны между собой, что при ответе поможет путем выстроения логической цепочки дать наиболее верный ответ на поставленный вопрос.

В литературе на данный момент существует мнение, согласно которому такие акты не подлежат официальному опубликованию, что, по мнению, одних авторов обусловлено отсутствием в статье 22 ТК РФ соответствующего нормативного положения на этот счет,<sup>16</sup> и, соответственно, по мнению других обусловлено необходимостью регламентации времени вступления в силу нормативных актов, поскольку именно с этого момента они подлежат обязательному исполнению сторонами. Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что локальные акты не подлежат официальному опубликованию.

Как правило, в локальном нормативном акте закрепляются основные правила поведения сторон соглашения, характерные для конкретной организации, с их помощью формируются содержание каждого трудового договора, устанавливается перечень информации о работнике и иные вопросы, касающиеся его персональных особенностей. Однако, как верно отметила Кашанина, «помимо правовых норм, составляющих основное содержание локального нормативного акта, в нем закрепляются деловые обычаи (например, требование заполнять обходные листки при увольнении работников), деловые обыкновения (проведение «планерок» или выдача работникам письменных заданий), корпоративные традиции (чествование передовиков производства),

---

<sup>16</sup> Миронов, В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. / В.И. Миронов. // Трудовое право. – 2002. – № 11(33). С. 4-6.

этические нормы (встречать каждого клиента фирмы приветствием),  
эстетические нормы (ношение фирменной одежды)».<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Кашанина, Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право : учебник / Т. В. Кашанина. – М., Издательство Юрайт ; Высшее образование, 2010. С. 75 – 76.



## **1.2 Некоторые особенности локального правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах**

Рассмотрение настоящего вопроса необходимо начать с обращения к трудовому праву стран, имевших когда-то прямую взаимосвязь с Россией, а именно со стран бывшего СССР, где акты локального нормотворчества в некоторых странах признаются в качестве источника трудового права, а в ряде иных наоборот – не включены в систему законодательных и иных актов, в связи с чем источником права не являются.

Трудовые отношения Украины регулируются Кодексом законов о труде Украины, согласно документу локальные акты организации не входят в систему источников права Украины, не являются самостоятельным источником права, однако в документе они предусмотрены. В главе 4 Кодекса законов о труде Украины в качестве локальных нормативных актов работодателя указаны правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности.

Текст Кодекса законов о труде Украины содержит положения о коллективном договоре, что дает возможность регулировать вопросы на локальном уровне.

В соответствии с частью 2 статьи 3 Кодекса законов о труде Украины: особенности труда членов кооперативов и их объединений, коллективных сельскохозяйственных предприятий, фермерских хозяйств, работников предприятий с иностранными инвестициями определяются законодательством и их уставами. Согласно части 1, статьи 9.1 Кодекса законов о труде Украины: предприятия, учреждения, организации в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников. Следовательно, это не исключает использования как коллективного договора, так и локального нормативного акта работодателя. Однако, необходимо определить как соотносятся коллективные договоры и локальные акты организации.

Так, согласно статье 97 Кодекса формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, ставки, схемы должностных окладов, условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат устанавливаются предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно в коллективном договоре, в случае отсутствия коллективного договора - локальным нормативным актом работодателя, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), представляющей интересы большинства работников, а в случае его отсутствия - с другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом. Что фактически позволяет презюмировать приоритет коллективного договора над локальными нормативными актами работодателя.<sup>18</sup>

Более близкий к российскому, на мой взгляд, можно рассматривать подход в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Под локальными нормативными правовыми актами, согласно, статье 1 Кодекса понимаются «коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя». Согласно Кодексу установлено ограничение на ухудшение положения работников по сравнению с законодательством о труде.

Согласно статье 55 Кодекса наниматели осуществляют свои обязанности, в соответствующих случаях, по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. Локальные нормативные правовые акты - правовое средство в институтах оплаты труда, дисциплины труда, охраны труда, рабочего времени и времени

---

<sup>18</sup> Кодекс законов о труде Украины [Электронный ресурс] : Закон от 01.06.1972 ред. от 06.12.2016. // MEGET все о недвижимости. – Режим доступа: <http://meget.kiev.ua>.

отдыха, но в целом возможности коллективно-договорного регулирования значительно более широки.<sup>19</sup>

Последующее рассмотрение вопроса необходимо осуществить посредством обращения к трудовому законодательству иных стран Европы и Азии, с целью – расширить представление о локальном правовом регулировании труда в зарубежных странах.

Обратимся к трудовому законодательству Чешской Республики, поскольку, как верно указывается в работах некоторых авторов<sup>20</sup>, Чешскую Республику можно считать наследником системы социалистического права. Первый Трудовой кодекс Чешской Республики был принят в 2007 году. Согласно мнению разработчиков Кодекс должен был создать условия, в целом, улучшающие положение работников, но, фактически, локальное нормотворчество работодателя было введено вследствие несформированности или формального существования профсоюзов и зачастую невозможности заключить коллективный договор.<sup>21</sup>

Ситуация в других европейских странах неоднородная. Например, в системе источников трудового права Бельгии выделяются коллективные договоры и локальные нормативные акты работодателя. В коллективных

---

<sup>19</sup> Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон от 26.07.1999 № 296-З ред. от 24.10.2016. // Кодексы Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://трудовай-кодекс.бел>.

<sup>20</sup> Пряженников, М. О. Изменения в трудовом праве через призму развития локального правового регулирования [Электронный ресурс] / М. О. Пряженников // Россия и АТР. – 2015. – №4(90). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmeneniya-v-trudovom-prave-cherez-prizmu-razvitiya-lokalnogo-pravovogo-regulirovaniya>.

<sup>21</sup> Шугаев, А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ / А. А. Шугаев, Д. Д. Кистерев – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. С. 125.

договорах могут содержаться нормативные условия, могут не содержаться. Возможно заключение их на неопределенный срок.<sup>22</sup> В Австрии локальное нормотворчество сводится к нормотворчеству работодателя.<sup>23</sup> Система локального нормотворчества Италии на уровне организаций представлена в форме коллективных соглашений местного или локального уровня. Превагирует идея самостоятельного внутриорганизационного регулирования.<sup>24</sup>

В Германии регулирование локального нормотворчества осуществляется преимущественно коллективными договорами. Производственные советы участвуют в решении вопросов принятия и изменения устава предприятия, организации производства и профессионального взаимодействия работающих, вопросов рабочего времени; временных сокращений или продлений рабочего времени, времени, места и формы оплаты труда и других.<sup>25</sup>

В трудовом праве Великобритании представлен лишь коллективный договор, который отождествляется с понятием локального нормативного акта. Согласно трудовому праву Великобритании «коллективный договор - любое соглашение или договоренность, заключенное непосредственно или от имени или более профессиональных союзов и одним или более работодателем или их объединениями, относящиеся к одному или более из следующих предметов: условия найма или физические условия, в которых работник должен работать;

---

<sup>22</sup> О Кодексе международного частного права [Электронный ресурс] : Закон Бельгии от 16.07.2004. // Научный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Режим доступа: <https://pravo.hse.ru>.

<sup>23</sup> Сухарев, А.Я Правовые системы стран мира. Энциклопедический справочник [Электронный ресурс] / А. Я. Сухарев // Twirpx. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/78987>.

<sup>24</sup> Итальянский гражданский кодекс [Электронный ресурс] : Закон от 16.03.1942 № 262. // The Cardozo Electronic Law Bulletin. – Режим доступа: <http://www.jus.unitn.it>.

<sup>25</sup> Сухарев, А.Я. Указ. соч..

занятость или отсутствие занятости либо прекращение или приостановление трудовых обязанностей одного или более работников; распределение обязанностей между работниками или группами работников; вопросы дисциплины; членство или отсутствие членства работника в профсоюзе; предоставление принадлежностей для должностных лиц профсоюзов; механизмы переговоров и консультаций, а также иные процедуры, относящиеся к любому из вышеперечисленных предметов»<sup>26</sup>. Положения коллективного договора могут применяться при наличии соглашения между работником и работодателем. Широко распространены соглашения с работниками, индивидуальные соглашения, где стороной могут выступать и представители работников, не отвечающие требованию независимости.<sup>27</sup>

Подход законодательства азиатских стран значительным образом отличается от подхода других стран. Такую разницу можно проследить на примере Китайской народной республики, где трудовые отношения регулируются Законом Китайской народной республики о труде. Данным законодательным актом предусматривается, во-первых, обязанность работодателя совершенствовать нормы локальных актов в соответствии с законодательством, во-вторых, значительной особенностью локального нормотворчества Китая является обязанность уполномоченного государственного органа вносить представление об устранении нарушений при противоречии локального акта законодательству страны, в-третьих, причинении вреда работодатель должен выплатить компенсацию. Кроме локальных актов, в системе права Китая допускается существование коллективных договоров. Законодатель предусмотрел два вида коллективных договоров - «стандартный» и «специальный». Коллективные договоры, порядок

---

<sup>26</sup> Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании : Монография / Н. Л. Лютов – М. : Волтерс Клувер, 2009. С. 64-65.

<sup>27</sup> Дёмина, Т Правовые средства обеспечения соблюдения требований по охране труда / Т. Дёмина // Сравнительное трудовое право. – 2009. – № 1. С. 1, 4, 5.

принятия урегулированы нормами статей 19-48 Закона, особенностью таких договоров является необходимость государственной экспертизы уже заключенного договора, после чего документ вступает в силу по истечению 15 дней, отведенных на подачу возражений.<sup>28</sup>

Анализ локального нормотворчества зарубежных стран позволяет увидеть некоторые особенности набора правовых средств локального правового регулирования: в разных странах в одно и то же понятие вкладывается разный смысл, в одних странах преобладает коллективный договор, а в иных не предусмотрено применение локальных нормативных актов работодателя. С другой стороны, на примере азиатских странах, стран бывшего СССР, а также ряде европейских государств можно увидеть устойчивую тенденцию, согласно которой наравне с коллективным договором используется и локальный нормативный акт работодателя.

---

<sup>28</sup> О труде [Электронный ресурс] : Закон КНР от 05.07.1994. // Интернет-справочник «Скорая юридическая помощь в Китае». – Режим доступа: <http://chinahelp.me>.

## **2 Порядок разработки, согласования и утверждения локальных актов организации**

### **2.1 Порядок оформления локальных актов организации**

Порядок оформления локальных актов важен не меньше, чем, непосредственно, содержание таких актов. Для того, чтобы рассмотреть вопрос оформления локальных актов необходимо обратиться к документам, содержащим правила, которые могут быть применимы к оформлению локальных актов: ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» (принят и введен в действие Постановлением Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст); "Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003" (утв. Росархивом); "Государственная система документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения" (одобрена коллегией Главархива СССР от 27.04.1988, Приказ Главархива СССР от 23.05.1988 N 33.

В соответствии с этими нормативными актами локальные акты организации следует изготавливать на бланках формата А4 (210 x 297 мм) или А5 (148 x 210 мм) белого цвета или светлых тонов. Каждый лист документа должен иметь поля не менее: 20 мм - левое; 10 мм - правое; 20 мм - верхнее; 20 мм - нижнее. Каждая страница документа, составленного на двух и более страницах, нумеруется: номер страницы проставляется со второй страницы посередине верхнего поля листа.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Пункты 4.1., 4.2., 4.9., глава 4 О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации (вместе с "ГОСТ Р 6.30-2003. Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-

Бланк локального акта организации, в зависимости от расположения реквизитов, может быть угловым или продольным и должен включать в себя реквизиты: Государственный герб Российской Федерации (герб субъекта Российской Федерации или эмблему организации или товарный знак (знак обслуживания); наименование организации; наименование вида документа; место составления или издания документа и, при необходимости, ограничительные отметки для границ зон расположения реквизитов: дата документа; регистрационный номер документа; ссылка на регистрационный номер и дату документа; заголовок к тексту; отметка о контроле.

Государственный герб Российской Федерации. Допускается размещение на бланках в многоцветном или одноцветном вариантах: основные случаи перечислены в статье 3 ФКЗ «О Государственном гербе РФ».<sup>30</sup>

Герб Красноярского края. Помещается в многоцветном или одноцветном варианте на бланках законов края, постановлений Законодательного Собрания края и администрации края; на бланках Законодательного Собрания края, Счетной палаты, администрации края и ее органов, представительств краевых органов государственной власти на территории РФ, а также может помещаться на бланках органов местного самоуправления, на удостоверениях депутатов представительных органов

---

распорядительной документации. Требования к оформлению документов") [Электронный ресурс] : Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>30</sup> О государственном гербе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. конституционный закон от 25.12.2000. №2-ФКЗ (в ред. Федеральных конституционных законов от 09.07.2002 № 2-ФКЗ, от 30.06.2003 № 1-ФКЗ, от 10.11.2009 № 6-ФКЗ, от 28.12.2010 № 8-ФКЗ, от 23.07.2013 № 4-ФКЗ, от 12.03.2014 № 5-ФКЗ) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.



местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих.<sup>31</sup>

Эмблема организации или товарный знак (знак обслуживания). Изображение эмблемы, товарного знака размещают на бланках организаций в соответствии с учредительными документами (уставом, положением об организации). Если на бланке размещен Государственный герб Российской Федерации, герб субъекта Российской Федерации или герб муниципального образования, эмблема или товарный знак не могут быть воспроизведены на бланке.<sup>32</sup>

Наименование организации. Указывается в соответствии с учредительными документами организации. Сокращенное наименование организации, наименование организации на иностранном языке, если они указаны в учредительных документах организации, располагают ниже полного наименования организации или за ним справа.

Если локальный акт образован на территории субъекта Российской Федерации, имеющего наряду с государственным языком Российской Федерации государственный язык субъекта Российской Федерации, то документ печатают на двух языках. Наименование организации располагают

---

<sup>31</sup> Статьи 4, 5 О гербе Красноярского края [Электронный ресурс] : Закон Красноярского края от 12.02.1999 № 5-296. // Красноярский край официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.zakon.krskstate.ru>.

<sup>32</sup> Пункт 3, глава 3 Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003 [Электронный ресурс] : утв. Росархивом. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

ниже или справа от наименования на государственном языке Российской Федерации.<sup>33</sup>

Наименование вида документа определяется уставом и должно соответствовать наименованиям видов документов, предусмотренным Общероссийским классификатором управленческой документации.<sup>34</sup>

Место составления или издания документа. Указывают в том случае, если затруднено его определение по реквизитам "Наименование организации" и "Справочные данные об организации". Место составления указывают с учетом принятого административно-территориального деления, оно включает в себя только общепринятые сокращения.

---

<sup>33</sup> Пункт 3.4, глава 3 Там же. Пункт 3.8, глава 3 О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации (вместе с "ГОСТ Р 6.30-2003. Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов") [Электронный ресурс] : Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>34</sup> "ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации" [Электронный ресурс] : Постановление Госстандарта РФ от 30.12.1993 № 299 ред. от 26.11.2015) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, Пункт 3.11. глава 3 О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации (вместе с "ГОСТ Р 6.30-2003. Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов") [Электронный ресурс] : Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Для юридического лица местом издания документа может быть место его нахождения, которое определяется местом его государственной регистрации (юридический адрес). В документе, автором которого является филиал организации, указывается место нахождения последнего.

Дата документа. Датой документа является дата его подписания или утверждения, для протокола - дата заседания (принятия решения), для акта - дата события.

Оформляется арабскими цифрами в следующем порядке: день месяца, месяц, год. День месяца и месяц оформляют двумя парами арабских цифр, год — четырьмя арабскими цифрами. Элементы даты документа разделяются между собой точкой. Кроме, исключительно, цифрового воспроизведения даты документа допускается словесно-цифровой способ оформления даты, где месяц прописывается буквами. В любом случае день месяца должен состоять из двух цифр. При словесно-цифровом способе порядок расположения даты остается прежним. Государственные стандарты в области документирования управленческой деятельности (документооборота) допускают использование международных стандартов при оформлении даты документа, не вводя ограничений. Согласно международным стандартам допускается цифровой способ оформления даты документа, в последовательности: год, месяц, число месяца.<sup>35</sup>

Дата документа проставляется в том месте, где место для даты отмечено на бланке, если место не отмечено, проставляется ниже подписи.<sup>36</sup>

Регистрационный номер документа. Является обязательным реквизитом каждого документа, состоит из порядкового номера. Проставляется на всех

---

<sup>36</sup> Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003 [Электронный ресурс] : утв. Росархивом. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

документах, созданных организацией и поступающих от других организаций и физических лиц. Наличие на документе регистрационного номера свидетельствует о том, что он включен в информационный массив организации.

Место проставления регистрационного номера зависит от используемого бланка и вида документа.

Ссылка на регистрационный номер и дату документа. Состоит из регистрационного номера и даты документа, на который должен быть дан ответ.

Заголовок к тексту. Состоит из темы(предмет, вопрос) и действия, которое производится или должно быть произведено. Включает основное, краткое содержание документа, которое должно быть согласовано с наименованием вида документа.

Заголовок может отвечать на вопросы: предложного падежа (о чем? (о ком?)) или родительного падежа (чего? (кого?)).

Для текста документа, оформленного на бланках формата А5, заголовок допускается не указывать.

Отметка о контроле. Информировывает о постановке документа на контроль, определяет сроки исполнения документа. Отметка проставляется на всех документах, требующих исполнения, и обозначается буквой «К», словом или штампом «Контроль» на наиболее важных документах.

Текст локального акта организации должен содержать информацию, изложенную ясно, убедительно, кратко. Информация, изложенная в тексте локального акта должна быть увязана с содержанием ранее изданных в

организации документов.<sup>37</sup> Оформляется текст в виде связного текста. Сплошной связный текст содержит грамматически и лексически согласованную информацию; может быть составлен с помощью деления на главы, разделы, пункты, подпункты.<sup>38</sup>

Текст должен быть составлен на русском языке или национальном языке субъекта Российской Федерации. В соответствии с пунктом 2, статьи 68 Конституции РФ: «республики вправе устанавливать свои государственные языки. В органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных учреждениях республик они употребляются наряду с государственным языком Российской Федерации»<sup>39</sup>. Согласно прямому толкованию данной нормы Закона официальные документы организации должны быть составлены на русском и национальном языке субъекта РФ, если такой документ принимается на территории субъекта России, использующего национальный язык. В том случае, если документ направляется в организацию, действующую на территории иностранного государства, текст такого

---

<sup>37</sup> Пункт 2.4.1., параграф 2.4., глава 2 Государственная система документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения (вместе с "Правилами заполнения основных реквизитов регистрационно-контрольных форм (РКФ)", "Примерным положением о службе документационного обеспечения управления") [Электронный ресурс] : Приказ Главархива СССР от 25.05.1988 № 33. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>38</sup> Пункт 2.4.3., параграф 2.4., глава 2, Там же.

<sup>39</sup> Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

документа может быть составлен на языке страны принимающей организации, на государственном языке(русском) или английском языке.

Условно структуру локального акта можно разделить на три части: общие положения, основная часть, заключительные положения.

Первая часть — общие положения. В первой части локального нормативного акта указывается цель локального акта, сфера его применения, отношения подлежащие регулированию таким актом, нормативные акты, на основании которых принят локальный акт, а также перечень лиц, на которых документ распространяет свое действие. Общие положения могут быть дополнены необходимой информацией.

Вторая часть — основная часть. В основной части локального акта указываются права, обязанности и ответственность сторон трудовых отношений – работника и работодателя, однако, в зависимости от цели локального акта организации в него могут быть включены положения, например, порядок приема, увольнения и перемещения работников, оформления трудовых отношений; режим работы; время отдыха; сроки, место и порядок выдачи заработной платы; предусмотренная в организации система поощрений за труд; положения о материальной ответственности сторон трудового договора и иные.

Третья часть - заключительные положения. В последней части локального акта указывается время его вступления в силу; положения об утрате силы предыдущих нормативных актов с момента утверждения нового локального акта; порядок разрешения споров, иные положения.

## 2.2 Порядок разработки и принятия локальных актов организации

Создание локальных актов условно можно разделить на несколько этапов: разработка, согласование, утверждение, введение в действие.

Разработка локальных актов это первоначальный этап создания локальных актов, где производится основной объем работы. На данном этапе происходит определение основного круга вопросов, по которым далее будет произведена тщательная работа.

На законодательном уровне до настоящего времени не было принято нормативно-правовых актов, которые бы определяли порядок разработки локальных актов.

Предлагается условно разделить этот этап создания локальных актов на несколько отдельных стадий: определение вопросов, по которым требуется разработка и утверждение локального нормативного акта; определение этапов и сроков разработки локального нормативного акта; создание рабочей группы по разработке локального нормативного акта; подготовка проекта локального нормативного акта; согласование проекта локального нормативного акта.<sup>40</sup>

Определение вопросов, по которым требуется разработка и утверждение локального нормативного акта. Основной целью данной стадии является четкое обозначение основного круга вопросов, которые требуют рассмотрения. Определение таких вопросов может происходить на совещаниях, собраниях, а также в рамках иных мероприятий, связанных с деятельностью организации.

Определение этапов и сроков разработки локального нормативного акта. Формальная, но очень важная стадия. Важность этой стадии объясняется тем, что здесь задаются временные рамки для работы над теми вопросами, которые были определены, как требующие рассмотрения, а также весь будущий процесс

---

<sup>40</sup> Путеводитель по кадровым вопросам. Порядок разработки и утверждения локальных актов организации [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

разработки локального акта еще на стадии его формирования делится на этапы, что позволяет в определенной мере систематизировать предстоящую работу по его разработке.

Создание рабочей группы(комиссии) по разработке локального нормативного акта. Целесообразно включить в состав комиссии, разрабатывающей локальный нормативный акт, сотрудников различных отделов и ведомств организации, лучше, если это будут руководители, а также, как верно пишет Веселова, специалистов-практиков в сфере отношений, для регулирования которых принимается нормативный акт, а также юристов со специальной правовой подготовкой и опытом в области нормотворчества.<sup>41</sup> После окончательного определения состава рабочей группы необходимо назначить ответственного руководителя, который будет координировать участников рабочей группы и контролировать установленные сроки разработки локального акта.

Состав рабочей группы, ответственные за разработку локального акта лица, основные вопросы, требующие разработки по локальному нормативному акту, а также этапы и сроки разработки локального акта по усмотрению ответственных за разработку локального акта лиц могут быть зафиксированы в приказе о разработке проекта локального нормативного акта, который затем будет подписан работодателем или уполномоченным им лицом.

Кроме этого, в приказе может быть в общих чертах определено содержание, цели и сфера действия подлежащего разработке локального нормативного акта, а также указано наименование локального нормативного акта, подлежащего разработке.

Важно отметить, что допускается самостоятельное создание формы приказа, поскольку, в настоящий момент, на законодательном уровне не принято документа, который бы регламентировал правила оформления и

---

<sup>41</sup> Веселова, Е.Р. Локальные нормы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Веселова Екатерина Родионовна. – Томск, 2004. С. 13.



составления такого приказа. При этом участников комиссии по разработке локального акта следует ознакомить с приказом под роспись.<sup>42</sup>

Подготовка проекта локального нормативного акта. Ответственный руководитель создает проект локального акта, где оформляет весь разработанный рабочей группой материал. Допускается внесение участниками рабочей группы дополнений, предложений и замечаний по проекту.

Согласование проекта локального нормативного акта. Подготовленный проект локального нормативного правового акта необходимо согласовать с соответствующими отделами организации.

Свое несогласие или замечания по проекту документа излагается на отдельном листе согласования.

После прохождения процедуры согласования документ подлежит утверждению руководителем. До принятия решения об утверждении руководитель, руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями направляет проект локального акта организации и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

В статье 8 ТК РФ прямо предусмотрены варианты принятия локальных актов: с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа); по согласованию с представительным органом работников. Учитывая вышеуказанные варианты принятия локальных

---

<sup>42</sup> Государственная система документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения (вместе с "Правилами заполнения основных реквизитов регистрационно-контрольных форм (РКФ)", "Примерным положением о службе документационного обеспечения управления") [Электронный ресурс] : Приказ Главархива СССР от 25.05.1988 № 33 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

актов организации, возможны и прямо вытекающие из них: без учета мнения представительного органа при обязательности согласования с ним; без учета мнения при необязательности согласования или при отсутствии представительного органа.

Учет мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Согласно содержанию первого абзаца статьи 372 ТК РФ, разработанный проект локального нормативного правового акта, а также обоснование по нему работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Однако, далее, в содержании нормы, в абзаце втором статьи 372 ТК РФ речь идет о том, что выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Очевидно законодательное упущение, выразившееся в сложности определения точного момента начала отсчета пятидневного срока для дачи мотивированного мнения выборным органом первичной профсоюзной организации по проекту локального акта организации.

С какого момента начинается течение пятидневного срока для дачи мотивированного мнения по проекту локального акта организации? Возможно ли представление в профсоюзный орган только лишь проекта локального акта без письменного обоснования по нему?

В части 2 статьи 372 ТК, как уже было мной указано, не упоминается о мотивированном обосновании работодателем проекта локального нормативного правового акта. В таком случае, для определения момента начала течения указанного срока целесообразно обратиться к положениям Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующим порядок исчисления сроков. Так, в соответствии со статьей 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав

и обязанностей. С учетом содержания данной нормы начало течения указанного срока следует считать со дня получения профсоюзным органом не только проекта, но и письменного обоснования необходимости, законности разработки и принятия данного локального нормативного правового акта. Поэтому представление только проекта без обоснования или обоснования без точного и полного проекта локального нормативного акта не является основанием для начала течения пятидневного срока в соответствии с частью 1 статьи 14 ТК РФ.

Может ли работодатель принять локальный акт организации, если пятидневный срок для дачи мотивированного мнения профсоюзным органом был пропущен последним?

Анализ норм трудового права не указывает в содержании законодательных актов ограничений для принятия работодателем локального акта в случае возникновения такой ситуации. Однако, это не исключает возможности обжаловать такой документ в судебном порядке.<sup>43</sup>

В силу части 3 статьи 372 ТК РФ, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Законодатель не указал, в каких днях исчисляется трехдневный срок: рабочих или календарных. Нет на этот счет указаний и в статье 14 ТК РФ.

---

<sup>43</sup> Решение Нижегородского районного суда от 21.11.2011 [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Росправосудие». - Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-nizhegorodskij-rajonnyj-sud-g-nizhnij-novgorod-nizhegorodskaya-oblast-s/act-102609849>.

Поэтому с учетом содержания части 3 статьи 373 ТК РФ трехдневный срок следует исчислять в рабочих днях.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

В законе не указан срок, в течение которого обжалуется утвержденный с нарушением рассмотренной процедуры принятия локальный нормативный правовой акт. Более того, при получении жалобы инспекция труда, в соответствии с частью 5 статьи 372 ТК РФ, имеет право рассматривать ее в течение одного месяца. Не установлен в законе и субъект, который правомочен обратиться в суд или государственную инспекцию труда. Думается, что это может быть не только профсоюзный орган, но и любой работник организации, который считает, что принятый работодателем локальный нормативный акт ухудшает его правовое положение по сравнению с действующим законодательством о труде.

Согласование с представительным органом работников.

Согласно статье 8 ТК РФ, коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, не с учетом мнения, а по согласованию с представительным органом работников. В данном случае проявляется договорной характер нормотворческих отношений. Профсоюзный орган выступает как полноправный субъект нормотворческого процесса в организации, поскольку без его согласия нормативный правовой акт, разработанный работодателем, не может вступить в силу.

Возможно возникновение разногласий между работодателем и выборным профсоюзным органом работников, возникающих при согласовании проекта,

так же как и при учете мнения профкома: в случае несогласия работодателя с внесенными представителями работников изменениями в проект нормативного акта целесообразно проведение работодателем дополнительных консультаций с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения; повторное согласование проекта нормативного акта с выборным представительным органом работников.

В случае возникновения ситуации, когда локальный акт принимается без учета мнения представительного органа работников (статья 372 ТК РФ), при наличии последнего в организации, такой локальный акт не подлежит применению.

Если в организации не создан представительный орган работников, либо учет мнения такого органа не является обязательным, локальный акт организации принимается путем прохождения всех необходимых процедур, за исключением процедуры согласования представительного органа работников.

После проведения процедуры учета мнения представительного органа работников следует заключительная стадия разработки локальных актов — введение в действие локального акта. Процедура введения в действие локального акта не может быть реализована без ознакомления работников организации, принимаемого в организации документа.

Согласно действующему законодательству возможны две формы ознакомления заинтересованных лиц с локальным актом: ознакомление под роспись (наиболее приемлема при доведении содержания приказов руководителя учреждения до сведения заинтересованных лиц); вывешивание локального акта в общедоступном месте.

## **Заключение**

По окончании исследовательской работы хотелось бы проанализировать вышеизложенный материал и определить основные моменты настоящей работы.

Первая глава настоящей работы посвящена исследованию правовой природы локальных актов, а также сравнительному анализу локальных актов организации в российском и зарубежном праве. Такой выбор был сделан в связи с тем, что в настоящее время приведено значительное количество позиций по этому вопросу, среди которых предпочтение отдается одной, согласно которой юридическая природа локального акта есть нормативная. При рассмотрении этого вопроса было обозначено несколько проблем, решение которых можно было обнаружить только путем обращения к истории развития данного источника трудового права, что и было сделано. Благодаря такому всестороннему подходу удалось установить, что локальный акт есть нормативный акт, а также выявить основные характерные черты присущие локальному акту организации.

Во второй главе настоящей работы был рассмотрен порядок принятия, разработки и утверждения локальных нормативных актов. Перечислены основные моменты, необходимые к учету при оформлении локальных актов, а также рассмотрен общий порядок принятия, разработки и утверждения локальных актов.

По итогам настоящей исследовательской работы мне удалось добиться поставленных целей и задач. Детальное рассмотрение локального нормотворчества на основных этапах его развития, а также последующий анализ современного законодательства путем рассмотрения должностной инструкции как локального акта помог увидеть, что современное законодательство идет по пути развития путем привнесения в такое внутриорганизационное нормотворчество абсолютно новых положений,

коренным образом отличающихся от тех, что существовали несколько десятков лет назад. В любом случае мной был сделан вывод, что развитие данного источника права на каждом этапе своего существования было в первую очередь обусловлено развитием общественных отношений.

## Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. О государственном гербе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. конституционный закон от 25.12.2000. №2-ФКЗ (в ред. Федеральных конституционных законов от 09.07.2002 № 2-ФКЗ, от 30.06.2003 № 1-ФКЗ, от 10.11.2009 № 6-ФКЗ, от 28.12.2010 № 8-ФКЗ, от 23.07.2013 № 4-ФКЗ, от 12.03.2014 № 5-ФКЗ) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 01.05.2017. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. О гербе Красноярского края [Электронный ресурс] : Закон Красноярского края от 12.02.1999 № 5-296. // Красноярский край официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.zakon.krskstate.ru>.
5. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 ред. от 13.05.2016. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 ред. от 24.11.2015. // Справочная



правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа:  
<http://www.consultant.ru>.

7. О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 № 48 ред. от 09.02.2012. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа:  
<http://www.consultant.ru>.

8. Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 ред. от 25.10.2010. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

9. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 ред. от 12.02.2014. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

10. Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1 [Электронный ресурс] : Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 ред. от 20.09.2011. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации (вместе с "ГОСТ Р 6.30-2003. Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов") [Электронный ресурс] :

Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

12. ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации [Электронный ресурс] : Постановление Госстандарта РФ от 30.12.1993 № 299 ред. от 26.11.2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

13. О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников [Электронный ресурс] : Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

14. Государственная система документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения (вместе с "Правилами заполнения основных реквизитов регистрационно-контрольных форм (РКФ)", "Примерным положением о службе документационного обеспечения управления") [Электронный ресурс] : Приказ Главархива СССР от 25.05.1988 № 33. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

15. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003 [Электронный ресурс] : утв. Росархивом / Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

16. Решение Нижегородского районного суда от 21.11.2011 [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Росправосудие». - Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-nizhegorodskij-rajonnyj-sud-g-nizhnij-novgorod-nizhegorodskaya-oblast-s/act-102609849>.

17. Итальянский гражданский кодекс [Электронный ресурс] : Закон от 16.03.1942 № 262. // The Cardozo Electronic Law Bulletin. – Режим доступа: <http://www.jus.unitn.it>.

18. Кодекс законов о труде Украины [Электронный ресурс] : Закон от 01.06.1972 ред. от 06.12.2016. // MEGET все о недвижимости. – Режим доступа: <http://meget.kiev.ua>.

19. О Кодексе международного частного права [Электронный ресурс] : Закон Бельгии от 16.07.2004. // Научный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Режим доступа: <https://pravo.hse.ru>.

20. О труде [Электронный ресурс] : Закон КНР от 05.07.1994. // Интернет-справочник «Скорая юридическая помощь в Китае». – Режим доступа: <http://chinahelp.me>.

21. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон от 26.07.1999 № 296-3 ред. от 24.10.2016. // Кодексы Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://трудовой-кодекс.бел>.

22. Алиев, А. М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алиев Абдулмалик Магомедович. – Волгоград, 2001. – 35 с.

23. Антонова, Л. И. Локальное правовое регулирование : теоретическое исследование / Л. И. Антонова. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1985. - 152 с.

24. Веселова, Е.Р. Локальные нормы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Веселова Екатерина Родионовна. – Томск, 2004. - 35 с.

25. Ганиев, Т. М. оглы Понятие локально-правового регулирования, его функциональная роль и место в общем механизме правового регулирования наемного труда [Электронный ресурс] / Т. М. оглы Ганиев // Международное публичное и частное право. – 2011. – № 6. – Режим доступа: <http://w.pс-forums.ru/n969.html>.

26. Дёмина, Т Правовые средства обеспечения соблюдения требований по охране труда / Т. Дёмина // Сравнительное трудовое право. – 2009. – № 1. С.1-5.

27. Ершова, Е. А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права [Электронный ресурс] / Е. А. Ершова // Журн. трудовое право. – 2009. – № 1. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1657>.
28. Зайкин, А. Д. Участие трудовых коллективов в управлении производством / А. Д. Зайкин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. - 207 с.
29. Кашанина, Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право : учебник / Т. В. Кашанина. – М., Издательство Юрайт; Высшее образование, 2010. — 899 с.
30. Козлова, Н. В. Правосубъектность юридического лица: Учебник / Козлова Н. В. — М. : Статут, 2005. — 220 с.
31. Кондратьев, Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05/ Кондратьев Радомир Иванович. – М., 1979. – 36 с.
32. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании : Монография / Н. Л. Лютов – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
33. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. / В.И. Миронов. // Трудовое право. – 2002. – № 11(33). - С. 4-63.
34. Подвысоцкий, П. Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05 [Электронный ресурс] / Подвысоцкий Петр Тимофеевич – М., 2002. - Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=111223>.
35. Пряженников, М. О. Изменения в трудовом праве через призму развития локального правового регулирования [Электронный ресурс] / М. О. Пряженников // Россия и АТР. – 2015. – №4(90). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmeneniya-v-trudovom-prave-cherez-prizmu-razvitiya-lokalnogo-pravovogo-regulirovaniya>.

36. Путеводитель по кадровым вопросам. Порядок разработки и утверждения локальных актов организации [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

37. Пытикова, Т. А. Правовая природа и признаки локальных правовых актов [Электронный ресурс] / Т. А. Пытикова, С. В. Бошно // Юрист. — 2006. — № 5. – Режим доступа: <http://www.center-bereg.ru/j2663.html>.

38. Сабитов, А. А. Локальные нормативные акты работодателя и их роль в определении условий труда работника / А. А. Сабитов // Вестник Омского юридического института. – 2011. – № 2. С. 32-41.

39. Сухарев, А.Я Правовые системы стран мира. Энциклопедический справочник [Электронный ресурс] / А. Я. Сухарев // Twirpx. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/78987>.

40. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права. / Л. С. Таль. – М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918. - 225 с.

41. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.] ; отв. ред. В. Н. Скобелкин. – Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. – 504 с.

42. Филина, Ф.Н. Как правильно и быстро разработать должностные инструкции : научное издание [Электронный ресурс] / Ф.Н. Филина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2007. – №4. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-pravilno-i-bystro-razrabotat-dolzностnye-instrukcii>.

43. Хныкин, Г. В. Локальные источники трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. Наук : 12.00.05 [Электронный ресурс] / Хныкин Геннадий Валентинович. – М., 2005. - Режим доступа: <http://lawtheses.com/lokalnye-pravovye-akty-o-trude-kak-istochniki-trudovogo-prava-rossii-v-sovremennyh-usloviyah>.

44. Шиткина, И. С. Локальное нормотворчество коммерческих организаций [Электронный ресурс] / И. С. Шиткина // Приложение к журналу

«Хозяйство и право». – 2002. – № 3. – Режим доступа:  
[http://bmpravo.ru/show\\_stat.php?stat=263](http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=263).

45. Шугаев, А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ / А. А. Шугаев, Д. Д. Кистерев – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

## Приложение

\_\_\_\_\_  
(наименование организации, предприятия и т. п.,  
его организационно-правовая форма)

Утверждаю  
Президент Союза  
«Центрально-Сибирская  
торгово-промышленная  
палата»  
Р. М. Шагеев  
подпись  
«13» \_\_\_\_\_ марта 2017г.

М. П.

### Должностная инструкция эксперта юридического отдела

\_\_\_\_\_  
(наименование организации, предприятия и т. п.)

#### 1. Общие положения

- 1.1. Эксперт юридического отдела относится к категории специалистов.
- 1.2. Требования к квалификации: Высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы.
- 1.3. Эксперт юридического отдела должен знать:
  - нормативные и методические материалы, регламентирующие деятельность организации;
  - профиль, специализацию и особенности структуры организации;
  - гражданское, трудовое, административное и иные отрасли законодательства;
  - арбитражное процессуальное, гражданское процессуальное право;
  - стандарты делопроизводства по правовым документам;
  - структуру государственных органов, органов местного самоуправления, судебных органов;
  - порядок систематизации, учета и ведения правовой документации с использованием современных информационных технологий;
  - этику делового общения.
- 1.4. Назначение на должность эксперта юридического отдела и освобождение от должности производятся приказом Президента Союза «ЦС ТПП».

- 1.5. Эксперт юридического отдела подчиняется Президенту Союза «ЦС ТПП», Вице-президенту Союза «ЦС ТПП», в ведении которого находится юридический отдел.
- 1.6. Специалист отвечает за качественное и своевременное выполнение возложенных на него настоящей Инструкцией обязанностей.
- 1.7. На время отсутствия юриста (командировка, отпуск, болезнь, пр.) его обязанности выполняет лицо, назначенное в установленном порядке. Данное лицо приобретает соответствующие права и несет ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

## 2. Должностные обязанности

Эксперт юридического отдела:

- 2.1. Осуществляет разработку учредительных документов; обеспечивает регистрацию юридических лиц, внесение изменений в учредительные документы; определяет правовые основы органов предприятия; разрабатывает положение о сделках, связанных с приобретением или отчуждением имущества.
- 2.2. Организует работу: по обеспечению предприятия нормативными правовыми документами, необходимыми для осуществления деятельности предприятия; по учету и ведению баз нормативных правовых актов.
- 2.3. Обеспечивает подразделения предприятия, отдельных специалистов нормативными правовыми актами, необходимыми для осуществления ими своих функций и обязанностей.
- 2.4. Осуществляет: проверку соответствия законодательству представляемых на подпись руководителю предприятия проектов приказов, инструкций, положений и других документов правового характера; проверку соблюдения этапов согласования проектов документов с ответственными работниками; визирование проектов документов; выдачу ответственным работникам предприятия предписаний о внесении изменений или отмене актов, обусловленных изменением законодательства.
- 2.5. Ведет договорную работу на предприятии: определяет формы договорных отношений; разрабатывает проекты договоров; проверяет соответствие законодательству проектов договоров, представляемых предприятию контрагентами; принимает меры по разрешению разногласий по проектам договоров; обеспечивает нотариальное удостоверение или государственную регистрацию отдельных видов договоров.
- 2.6. Анализирует договорную работу на предприятии, разрабатывает программы ее пересмотра и изменения, проверяет состояние договорной работы в структурных подразделениях предприятия.



- 2.7. Ведет претензионную работу на предприятии: обеспечивает учет претензий, поступающих от контрагентов, их рассмотрение; готовит ответы на поступившие претензии и принимает проекты решений об удовлетворении или об отказе в удовлетворении поступивших претензий; осуществляет подготовку претензий к контрагентам, их направление контрагентам и контроль за удовлетворением направленных контрагентам претензий.
- 2.8. Ведет исковую работу: принимает меры по соблюдению доарбитражного порядка урегулирования договорных споров; подготавливает иски, заявления и материалы и передает их в арбитражные суды; изучает копии исковых заявлений по искам к предприятию; обеспечивает ведение банка данных по исковой работе; представляет интересы предприятия в арбитражных судах.
- 2.9. Подготавливает заявки, заявления и другие документы для получения лицензий, разрешений, необходимых для осуществления деятельности предприятия.
- 2.10. Принимает участие в разработке документов, касающихся вопросов обеспечения сохранности собственности предприятия (договоров о материальной ответственности; инструкций, устанавливающих порядок поступления и приемки на предприятии материальных ценностей, учета их движения; инструкций учета выпуска и отпуска готовой продукции).
- 2.11. Осуществляет проверку законности увольнения и перевода работников, наложения на них дисциплинарных взысканий.
- 2.12. Представляет интересы предприятия при проверках, проводимых на предприятии государственными контрольно-надзорными органами с целью правового контроля за соблюдением процессуальных действий проверяющими, обоснованностью и правильностью выводов проверяющих, оформлением результатов проверок и составлением процессуальных документов.
- 2.13. Готовит и направляет жалобы на действия должностных лиц государственных надзорных органов, на неправомерно наложенные на предприятие административные взыскания.
- 2.14. Осуществляет консультирование работников предприятия по различным правовым вопросам, оказывает правовую помощь в составлении юридических документов.

### 3. Права

Эксперт юридического отдела имеет право:

- 3.1. Получать от Союза «ЦС ТПП» справочные и другие материалы, сведения, которые необходимы для исполнения обязанностей, предусмотренных Должностной инструкцией.
- 3.2. Проводить самостоятельную переписку с судебными, государственными, муниципальными органами по правовым вопросам.
- 3.3. Представлять Союз «ЦС ТПП» в порядке, который установлен, в органах государственной власти, других организациях и учреждениях по юридическим вопросам.
- 3.4. Давать отдельным специалистам Союза «ЦС ТПП» указания, обязательные для исполнения по правовым вопросам.
- 3.5. Принимать меры при выявлении нарушений в Союзе «ЦС ТПП» законности и докладывать Президенту Союза «ЦС ТПП», Вице-президенту Союза «ЦС ТПП» об этих нарушениях для привлечения к ответственности виновных.
- 3.6. Привлекать экспертов и специалистов по согласованию с Президентом Союза «ЦС ТПП», Вице-президентом Союза «ЦС ТПП» в отрасли права для подготовки заключений, консультаций, предложений и рекомендаций.
- 3.7. Визировать в границах компетенции документы управленческой деятельности.
- 3.8. Представлять предложения по улучшению работы компании.
- 3.9. Требовать от начальства создать нормальные условия для сохранности всех документов, которые образуются в результате деятельности компании и исполнения служебных обязанностей.

#### 4. Ответственность

Юрист несет ответственность:

- 4.1. За качество, достоверность и правильность подготовленных им и/или согласованных им документов, а также за достоверность информации предоставляемой им государственным органам, структурным подразделениям и руководству Союза «ЦС ТПП».
- 4.2. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей Должностной инструкцией, в пределах, установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.
- 4.3. За правонарушения, совершенные в процессе своей деятельности, - в пределах, установленных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.
- 4.4. За причинение материального ущерба предприятию - в пределах, установленных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

4.5. За несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка предприятия, правил и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда.

## 5. Заключительные положения

5.1. Ознакомление работника с настоящей инструкцией осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора).

5.2. Должностная инструкция является приложением к трудовому договору, о чем в трудовом договоре делается соответствующая отметка.

5.3. Факт ознакомления работника с настоящей инструкцией подтверждается

---

(росписью в листе ознакомления, являющемся неотъемлемой частью настоящей

---

инструкции (в журнале ознакомления с инструкциями); в экземпляре

---

инструкции, хранящемся у работодателя; иным способом)

Президент Союза «ЦС ТПП»

---

(подпись)

---

(инициалы, фамилия)

«13» марта 2017г.

С инструкцией ознакомлен:

---

(подпись)

---

(инициалы, фамилия)

«13» марта 2017г.

Выпускник

*[Signature]*  
подпись, дата  
05.06.2017

А. Ю. Левашова  
инициалы, фамилия

Руководитель

*[Signature]*  
подпись, дата  
05.06.2017  
ДОЦЕНТ, К. Ю. Н.  
должность, ученая степень

А. Ю. Кухаренко  
инициалы, фамилия

Локальные акты организации

40.03.01 – Юриспруденция

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

*[Signature]*  
2017 г.

*[Signature]*  
подпись  
инициалы, фамилия  
Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического права