

The foreign experience allows establishing more sophisticated judicial bodies and avoiding the problems that other states have already overcome. Therefore, the study of foreign experience is one of the guarantees of the effectiveness and stability of innovations in the state.

#### REFERENCES

1. The United Nations Millennium Declaration // Adopted by General Assembly resolution 55/2 of 8 September 2000 // Website: <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm>
2. The Federal Constitutional Law of April 28, 1995 No. 1-FKZ "On Arbitration Courts in the Russian Federation" // article 43.2 // System consultant: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6510/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6510/)
3. Study on Specialized Intellectual Property Courts // International Intellectual Property Institute (25 January, 2012), p.23.
4. The Court – Bundespatentgericht. // Website: [https://www.bundespatentgericht.de/cms/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2&Itemid=8&lang=en](https://www.bundespatentgericht.de/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=8&lang=en)
5. Intellectual Property High Court. // Website: <http://www.ip.courts.go.jp/eng/index.html>
6. Katsumi Shinohara. Outline of the Intellectual Property High Court of Japan. //AIPPI Journal, May 2005, p.137-138.
7. The United States Court of Appeals for the Federal Circuit. // Website: <http://www.cafc.uscourts.gov/the-court/court-jurisdiction>
8. Explanatory note to the draft of the Federal Constitutional Law "On Amendments to the Federal Constitutional Laws" On the Judicial System of the Russian Federation "and" On Arbitration Courts in the Russian Federation "in connection with the creation in the system of legal courts of the Court of Intellectual Rights // Website: <http://docs.cntd.ru/document/902314840>
9. International Patent Classification (IPC). // Website: <http://www.wipo.int/classifications/ipc/en/>

#### СИСТЕМА КОРПОРАТИВНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

**О.С. Вазанова,  
магистрант ИГиП ТюмГУ  
направление «Юриспруденция»  
larrio@mail.ru  
Научный руководитель:  
О.А. Курсова,  
доцент кафедры трудового права и  
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,  
кандидат юридических наук**

Говоря о специальном статусе локальных нормативных актов, применении при их разработке особой юридической техники, необходимо отметить определенные свойства корпоративного нормотворчества.

Процесс разработки и внедрения корпоративного нормативного акта достаточно ресурсозатратный. Для подготовки данного документа требуется не только время, но и наличие соответствующих компетенций и технико-юридических навыков у самих авторов проекта. По сути, корпоративный нормативный акт должен разрабатывать не один специалист, а созданная для этих целей рабочая группа, включающая в себя не только авторов и инициаторов проекта, но и представителей юридической службы и службы безопасности, экономистов (для расчета затрат, которые может повлечь реализация данного нормативного акта), специалистов структурных подразделений, в чьи обязанности планируется включить исполнение требований локального нормативного акта. Также возможно привлечение внешних экспертов, научно-исследовательские организации.

Практика некоторых хозяйствующих субъектов перевести разработку локальных нормативных актов в функционал корпоративного юриста нам кажется ошибочной. Ведь в данном случае юрист должен обладать не только компетенциями в области права, но и нести ответственность за технологическую эффективность данного проекта. Считаю обоснованным мнение В.А. Сивицкого и Е.С. Шугриной [11], уточняющих, что наиболее пра-

вильной позицией для юриста в подобной ситуации стало бы его взаимодействие с авторами концепции локального акта, причем последним рекомендуется изложить содержание предполагаемого регулирования в письменной форме.

Второй вариант – экспертиза юристом текстов локальных нормативных документов, подготовленных коллективом авторов – нам кажется наиболее целесообразным, так как снижает риск внедрения дефектных корпоративных актов.

Не менее важный этап проектирования локального нормативного акта – определение его адресатов – тех лиц, которые будут принимать непосредственное участие в реализации документа. Применение здесь соответствующего стиля, лексики и правовых конструкций, на наш взгляд, зависит от нескольких факторов. Во-первых, от специфических особенностей аудитории. Речь идет о профессиональном статусе работника. К примеру, использовать узкоспециальные термины в документе, рассчитанном на массового потребителя, кажется, как минимум, нелогично. С другой стороны, стремление к упрощению текста, употребление разговорных фраз снижает статус документа. Во-вторых, представляется важным определить отношение адресата к проектируемому локальному акту. Ведь как показывает практика, коллектив не всегда лояльно настроен к перспективе введения новых норм.

Уместно также будет отметить проблему дефектности локальных нормативных актов. Чрезмерное количество различных предписаний, заурегулированность и сверхконкретизация могут серьезно осложнить правоприменение локального акта, снизить производительность труда и, по сути, создать негативную атмосферу в коллективе. Считаем неоправданным устанавливать посредством локальных актов нормы, которые однозначно понятны из жизненного опыта, этических правил поведения или чересчур регулирующие элементарные действия работника (к примеру, излишняя детализация дресс-кода, усложненная процедура визирования простого документа с множеством подписантов). Часть требований было бы целесообразнее разрешить неформальными способами. Разумеется, подобная «бюрократизация» крайне негативно воспринимается трудовым коллективом. В.Ю. Скоробогатов [9], вводя термин «сверхюридификации», небезосновательно полагает, что неоправданное расширение правового регулирования сопровождается появлением избыточного количества нормативных актов, усложнением механизма правового регулирования, вызывает нарастание энтропии, неопределенности и неустойчивости правовой системы.

С другой стороны, формальный подход разработчика локального акта, отсутствие четких предписаний, избытие неопределенных отсылок «в порядке, предусмотренном законодательством», а также сложившаяся практика, когда корпоративный акт существует лишь на бумаге, а регулятором правоотношений выступает «заведенный порядок», могут привести к стагнации трудовых процессов в коллективе. По оценке Е.В. Пуляевой [8], нередко предписания того или иного акта локального регулирования при их исполнении способны привести к парализации процесса. Расплывчатость корпоративных актов, на наш взгляд, ярко свидетельствует, что данный документ не выполняет свой функционал, а неопределенность формулировок может быть использована для свободного толкования норм как в пользу работника, так и работодателя.

Имманентная дефектность присуща, по нашему мнению, и так называемым смешанным актам, в которых одновременно закреплены нормы права и индивидуальные предписания, интерпретации права. В таких документах, как правило, достаточно сложно выделить норму, что порождает сложности с их реализацией на практике: не все правоприменители обладают должными юридическими навыками. Тем не менее, в исследовательских работах нет единой позиции по статусу категории «смешанные нормативные акты». Ю.Г. Арзамасов [1] называет смешанные акты удачным синтезом нормативных и индивидуальных предписаний. Т.В. Кивленок [6] констатирует, что при помощи смешанных актов обеспечивается результативное правовое воздействие на общественные отношения. Вместе с тем, Д.В. Долотова [3] относит появление форм смешанных актов к технико-юридическим дефектам и определяет их деструктивными по отношению к системе права, профессиональному юридическому мышлению, поскольку препятствуют их нормальному функционированию. Мы разделяем мнение Т.В. Кашаниной [5], аргументировано называющей смешанные нормативные акты далеко не лучшей формой

изложения корпоративных норм, порождающих неясность относительно юридической природы отдельных предписаний, постоянного или временного характера действия их отдельных положений.

Важный этап процедуры реализации корпоративных нормативных актов – доведение их до сведения работников (в разных источниках – обнародование, опубликование, разглашение и т.д.). Как показывают примеры судебной практики, именно ознакомление/неознакомление коллектива с новыми локальными нормами влечет важные правовые последствия.

Законодатель не сформировал перечень локальных актов, обязательных для ознакомления, а лишь неопределенно указал на их наличие в ТК РФ (ст. №№ 22, 68, 103 ТК РФ). Процесс обнародования локального нормативного акта также централизованно не определен (например, эпизодически это лишь прописано в ст. 22 ТК РФ). Данный «пробел» законодательства заполняет судебная практика. Исходя из ее анализа, можно резюмировать: использование коллективом локальной нормы, а также применение санкций за ее ненадлежащее исполнение возможно только после ознакомления работников с данным документом. Иначе говоря, локальный акт не может считаться действующим, имеющим юридическую силу, если он не доведен в установленном порядке до коллектива. Рассуждая о проблемах нерешенности вопросов оглашения локальных нормативных актов, Г.В. Хныкин [10] констатирует необходимость ознакомления с данными документами работника под роспись непосредственно в приказе о приеме на работу. А.М. Касумов [4] приводит конкретные примеры реализации процедуры оглашения: от вывешивания текста нормативного акта во всех подразделениях организации на месте, доступном для ознакомления работников, до издания в организации различного рода официальных брошюр. Схожей точки зрения придерживается А.А. Белинин [2], уточняя, что в случаях, если в локальном акте содержатся правила, по которым предусмотрено проводить обучение, инструктаж и проверку знаний, то такой акт может быть введен в действие только после проведения соответствующего обучения, инструктажа и проверки знаний. Т. Нечаева [7] применительно к Правилам внутреннего трудового распорядка отмечает, что на практике часто встречаются случаи, когда они утверждены, размещены в общедоступном месте, но работодатель не может подтвердить факт ознакомления работников с документом.

Исходя из вышесказанного, стоит отметить, что, учитывая саморегуляцию корпоративного нормотворчества, оба субъекта (как работник, так и работодатель) заинтересованы в эффективной передаче и получении локальных норм. Вместе с тем, именно на работодателя возлагается также ответственность за распространение аутентичной информации, порождающей юридические последствия. Основными правомерными коммуникативными каналами в данном случае нам представляются следующие:

- включение условия (а именно факта ознакомления работника с локальными нормативными актами) в трудовой договор;
- фиксация подписи сотрудника на листе ознакомления;
- проставление подписи сотрудника непосредственно на локальном акте;
- проставление электронной цифровой подписи сотрудника при регистрации и распространении локального нормативного акта в системе электронного документооборота хозяйствующего субъекта.

Последний коммуникативный канал нам видится наиболее целесообразным, поскольку в электронной системе не только остаются резервные копии документа (что является своеобразной профилактикой его утраты), но и экономнее расходуются трудовые ресурсы (например, проставить подписи на листе ознакомления, в случае если локальный акт адресован большому числу сотрудников, становится сложной задачей). Проставление электронной цифровой подписи при ознакомлении с документом в свою очередь является гарантом того, что адресат получил юридически значимое сообщение. По сути, сюда же можно отнести рассылку локального акта посредством электронной почты (применительно только к тем документам, которые прямо не указаны в ТК РФ). Тем более, согласно Апелляционному определению Приморского краевого суда от 06.03.2014 № 33-1126 [12], электронная рассылка корпоративных актов считается законным способом ознакомления с ними сотрудников.

Однако, как следует из материалов судебной практики, и другие перечисленные выше способы ознакомления работников с корпоративными актами имели прецеденты. В частности, о правомерности включения

пункта об ознакомлении с локальными актами в трудовой договор свидетельствуют Апелляционные определения Московского городского суда от 24.02.2016 по делу № 33-6284 [13] и от 8.12.2015 по делу № 33-46192 [14]; о фиксации подписи на листе ознакомления – в Определении Липецкого областного суда от 17.01.2011 по делу № 33-62/2011 [15]; о проставлении подписи сотрудника непосредственно на локальном акте – в Решении Томского районного суда от 06.02.2014 по делу № 2-122/2014 [16].

Подводя итог, можно отметить, что если хозяйствующий субъект не реализует на локальном уровне предоставленные ему законодателем права, то в целом не представляется возможным говорить о нормотворческой деятельности организации. Видится оптимальным разрабатывать те локальные акты, необходимость которых не только указана в законодательстве, но и конкретизирующие диспозитивные нормы публичной власти, а также восполняющие пробелы центрального регулирования.

Адекватное владение инициаторами и разработчиками проекта локального нормативного акта приемами юридической техники способно не только повысить формальные и содержательные характеристики документа, но и увеличить шансы на его последующую успешную реализацию, а также избежать ситуаций игнорирования коллективом локальных норм. Особые технико-юридические свойства корпоративных актов, особенности их разработки, принятия и оглашения свидетельствуют о том, что локальное нормотворчество – специфическое правовое явление, вобравшее в себя признаки частного и публичного регулирования. Эти факты, безусловно, необходимо учитывать специалистам, занимающимся сопровождением корпоративного нормотворчества.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арзамасов Ю.Г. Юридические конструкции смешанных ведомственных правовых актов // Юридическая техника. 2013. №7-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/yuridicheskie-konstruktsii-smeshannyh-vedomstvennyh-pravovyh-aktov> (дата обращения: 16.01.2017).
2. Белинин А.А. Введение в действие локальных актов, содержащих нормы трудового права и сроки разрешения разногласий, названных в статье 231 ТК РФ // Трудовое право. 2006. N 4. С. 23-25.
3. Долотова Д.В. Техника и технология правовых актов (на примере правовых актов, издаваемых в уголовно-исполнительной системе): автореф. дис... канд. юрид. наук. Владимир, 2012. 29 с.
4. Касумов А.М. Понятие и система локальных нормативных правовых актов // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. N 2. С. 9-14.
5. Кашанина Т.В. Юридическая техника.– М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. – 496 с.
6. Кивленок Т. В. Смешанные правовые акты как вид атипичных правовых актов // Бизнес в законе. 2009. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/smeshannye-pravovye-akty-kak-vid-atipichnyh-pravovyh-aktov> (дата обращения: 16.01.2017).
7. Нечаева Т. Правила внутреннего трудового распорядка // ЭЖ-Юрист. 2016. N 44.
8. Пуляева Е.В. Локальное регулирование в сфере образования // Журнал российского права. 2010. №12 (168). С. 38-43.
9. Скоробогатов В.Ю. Саморегулирование как свойство правовой системы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 22 с.
10. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 2005. 294 с.
11. Юрист в организации: учебно-практическое пособие / И.Н. Кофанова, Е.А. Мишина, К.Е. Рыбак и др.; под ред. Ю.А. Тихомирова. М.: Юстицинформ, 2009. 160 с.
12. Определение Приморского краевого суда от 06.03.2014 по делу N 33-1126 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 18.01.2017).
13. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.02.2016 г. по делу N 33-6284 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 18.01.2017).

14. Апелляционное определение Московского городского суда от 8.12.2015 по делу N 33-46192 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 18.01.2017).
15. Определение Липецкого областного суда от 17.01.2011 по делу N 33-62/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 23.12.2016).
16. Решение Томского районного суда от 06.02.2014 по делу N 2-122/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 15.12.2016).

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕРНЕТ-ТОРГОВЛИ**

**Д.С. Глухих,**  
**студент ИГиП ТюмГУ**  
**специальность «Таможенное дело»**  
**Dmitriy\_Glukhikh\_91@mail.ru**  
**Научный руководитель:**  
**Л.И. Попова,**  
**доцент кафедры таможенного**  
**дела ИГиП ТюмГУ,**  
**кандидат экономических наук, доцент**

Рынок Интернет-торговли на сегодняшний день является неотъемлемой частью экономики любого государства. В России данная отрасль стремительно развивается, привлекая огромное количество людей, показатели объема интернет - продаж растут быстрыми темпами, оказывая все больше влияние на экономику нашей страны. В результате, вопрос о состоянии и перспективах развития отечественного рынка Интернет-торговли становится одним из важнейших и актуальных.

Интернет-торговлей (электронной коммерцией) называют коммерческую деятельность в сети Интернет. Она позволяет совершать покупки, продажи, сервисное обслуживание с помощью использования компьютерных сетей. В понятие электронной коммерции входят и сопутствующие торговым операциям маркетинговые исследования, поддержка связей с поставщиками и потребителями, организация документооборота и пр. Электронная коммерция реализуется через интернет-магазины, интернет-площадки, интернет-аукционы, платежные системы и многое другое.

Преимущества электронной коммерции перед традиционными способами торговли известны. Для продавцов главным является, во-первых, снижение затрат и, как следствие, цены продукции, что повышает конкурентоспособность товаров; во-вторых, открывается возможность расширения рынков сбыта, что неизбежно приводит к увеличению прибыли [1].

Широкое распространение данного вида бизнеса связано, прежде всего, с очевидными преимуществами торговли через Интернет-магазин. Для покупателей заинтересованность интернет-магазинами обусловлена следующими факторами: экономией времени при покупке, так как не нужно затрачивать время на передвижение по торговым точкам в поисках необходимой вещи, а достаточно найти и заказать товар на торговых интернет площадках; возможностью заказать товар в любое время суток, так как интернет-магазины осуществляют свою деятельность круглосуточно, именно это привлекает людей с высоким уровнем занятости; возможностью купить товар по низкой цене, благодаря тому, что продавцы затрачивают меньше средств на ведение торговли; покупатель может оплатить товар любым удобным для него способом: наличными средствами при доставке, с помощью кредитных карт, при помощи различных электронных платежных систем, с помощью офф-лайн предоплаты и т.д.

Для продавцов интернет товаров преимуществами является простота и низкая стоимость создания интернет – магазина, для этого нужно просто создать виртуальную торговую площадку. Кроме того, преимуществом владельцев интернет – магазинов является увеличение прибыли, так как интернет торговля не предусматривает расходы на содержание интернет площадок, на оплату труда персоналу и отчисления во внебюджет-