



Е. Г. Шаблова, Л. И. Филющенко

ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТОМ

Исследованы некоторые теоретические аспекты локального нормотворчества в свете реформирования системы образования, обосновывается интенсификация локального правового регулирования в процессе осуществления жизнедеятельности университетов. Сформулированы предложения, направленные на совершенствование локального нормотворчества в университетах для повышения эффективности их управления.

К л ю ч е в ы е с л о в а: локальное нормотворчество; эффективность; образовательная организация; систематизация актов.



E. G. Shablova, L. I. Philushenko

Local rule-making as a factor of increasing university management efficiency

Some theoretical aspects of local rule-making in terms of education system reforming have been analyzed, the intensification of local legal control in the process of implementation of universities' activity is justified. The suggestions aimed at improvement of local rule-making at universities to increase the efficiency of their management are formulated.

Key words: local rule-making; efficiency; educational organization; systematization of acts.

В условиях реформирования системы образования возрастает роль и значение локального нормотворчества. Принятие Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон «Об образовании в РФ»), вступившего в силу с 1 сентября 2013 г., ставит новые задачи перед вузовским сообществом [15]. К образовательным организациям высшего образования предъявляются все более высокие требования, ставится задача повышения эффективности их деятельности, усиливается конкуренция на рынке образовательных услуг. Грамотное использование такого инструментария, как локальное нормотворчество, позволяет оптимизировать процессы управления, повысить эффективность труда, обеспечить баланс интересов различных субъектов, избежать конфликтов,

возникающих между обучающимися, профессорско-преподавательским составом, персоналом, минимизировать риски деятельности университета. Наблюдается интенсификация локального правового регулирования. Представляется, что эта тенденция будет продолжаться, что обусловлено реформированием системы образования, увеличением самостоятельности организаций и потребности в правовом регулировании разнообразных общественных отношений, возникающих в их жизнедеятельности. Исследование локального нормотворчества в образовательных организациях высшего образования представляет интерес, поскольку может быть использовано как эффективное средство управления организацией. Цель данной работы — выявить особенности локального нормотворчества в образовательных организациях высшего образования и возможности

его воздействия на повышение эффективности управления университетами. Для достижения цели были поставлены следующие задачи: определение субъектов локального нормотворчества, процедуры разработки и принятия локальных норм, обоснование предложений по совершенствованию данного направления деятельности.

Истоки локального нормотворчества организаций ученые видели в хозяйской власти работодателей, в их способности к самоорганизации. В частности, еще Л. С. Таль отмечал нормотворческую функцию как одно из проявлений власти работодателя (наряду с диспозитивной и дисциплинарной). Ученый полагал, что нормотворческая функция заключается в установлении и издании норм, определяющих внутренний трудовой распорядок организации [14, с. 31].

Наиболее глубокую разработку вопросы локального нормотворчества и регулирования получили в трудовом праве. Этим проблемам уделяли внимание такие ученые, как Л. И. Антонова [1], Е. Р. Веселова [3], Р. И. Кондратьев [4], П. Т. Подвысоцкий [7], Г. В. Хныкин [16], И. С. Шиткина [17] и др. Специфику локальных норм обосновывали особенностями производства и условий труда конкретного работодателя. Расширение самостоятельности организаций и сферы применения локальных норм в современных условиях привлекло внимание к локальному правовому регулированию специалистов в области теории права, появились диссертационные исследования, посвященные определению места локальных норм в правовой системе [5].

Российское законодательство признает нормотворческие полномочия работодателя и создает соответствующее правовое обеспечение. Легальное определение локальных нормативных актов появилось в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ). Согласно ст. 8 ТК РФ, это акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В системе источников трудового права локальные нормативные акты занимают низшую ступень и поэтому не могут противоречить законам и иным нормативным актам, обладающим большей юридической силой, коллективным договорам, соглашениям. Признаки, характерные для нормативных правовых актов, присущи локальным нормативным актам. Существенными признаками, характеризующими нормативный правовой акт, являются:

издание его в установленном порядке уполномоченным органом, наличие в акте правовых норм (правил поведения), обязательных для неопределенного круга лиц, рассчитанных на неоднократное применение, направленных на урегулирование общественных отношений [11]. В современных условиях локальное нормотворчество не ограничивается сферой правового регулирования трудовых отношений, как это было первоначально. Теперь локальные нормы охватывают и иные отношения внутри организации. Происходит расширение предмета регулирования и сферы применения локальных нормативных актов, углубление содержания, появление новых форм актов (положения, правила, инструкции и т. п.).

Общее дозволение создавать локальные нормы, регулирующие внутреннюю деятельность организаций, вытекает из статей 8, 22 ТК РФ, статей 28, 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Актуальность проблем локального нормотворчества сохраняется вследствие нерешенности некоторых вопросов, нечеткости определения компетенции работодателей, их юридической неподготовленности. Процесс разработки локальных нормативных актов трудозатратен, требует времени и знаний, соблюдения требований к языку, стилю изложения, юридической терминологии, а также процедуры введения в действие разработанного акта. Отсутствие навыков подготовки локальных нормативных актов создает трудности для работодателей. Не всегда готовы к этому и другие участники процесса нормотворчества, в практике иногда путают локальные нормативные акты с исполнительно-распорядительными документами.

Для образовательных организаций актуальность вопросов локального нормотворчества предопределена расширением возможностей вузов в регулировании образовательных и иных отношений, обновлением терминологии в связи с принятием закона «Об образовании в РФ», что требует корректировки действующих локальных актов, приведения их в соответствие с законом и принятия новых актов. Примечательно, что в Федеральном законе «Об образовании в РФ», в отличие от ранее действовавшего, появилась статья, посвященная локальным нормативным актам, регулирующим образовательные отношения, что свидетельствует о том значении, которое придается локальному регулированию в условиях реформирования системы образования. Основой локального нормотворчества образовательных организаций в сфере трудовых

и иных отношений является автономия, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами РФ, уставом (п. 1 ст. 28 Федерального закона «Об образовании в РФ»). Автономия не означает полной свободы правотворчества организаций, так как локальные нормативные акты существуют в действующей правовой системе, занимают в иерархии источников права свое определенное место. Образовательные организации принимают локальные акты в пределах своей компетенции, в соответствии с законодательством РФ, в порядке, предусмотренном ее уставом.

Законодательство различает локальные нормативные акты, обязательные к принятию, и иные акты, принимаемые организацией по своему усмотрению. Обязательными, в частности, являются: правила внутреннего трудового распорядка; положение о защите персональных данных; положение об оплате труда, о премировании и материальном стимулировании работников; штатное расписание; график отпусков; график сменности. Для образовательных организаций обязательными к принятию являются локальные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, прямо названные в ст. 30 Федерального закона «Об образовании в РФ». Это акты, регламентирующие:

- правила приема обучающихся;
- режим занятий обучающихся;
- формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся;
- порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимся и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся. Предметом регулирования перечисленных в указанной статье локальных нормативных актов являются образовательные отношения. Отсутствие обязательных локальных нормативных актов может не только привести к судебным спорам, но и отрицательно отразиться на темпах развития, привести к снижению эффективности деятельности организации, утрате позиций на рынке образовательных услуг и пр.

Локальные нормативные акты, принимаемые образовательными организациями, многообразны. Проведенный анализ позволяет выделить три группы локальных актов в зависимости от предмета регулирования: 1) акты, регулирующие трудовые отношения в образовательной организации; 2) акты, регулирующие образовательные отношения; 3) акты, регулирующие отношения, связанные с образовательными, целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование. К последним можно отнести локальные нормативные акты, регулирующие предоставление мест в общежитии и стипендии обучающимся, формы материальной поддержки и пр.

Направление локального нормотворчества, при котором организации по своему усмотрению решают вопрос о необходимости того или другого локального нормативного акта, представляет большой интерес и одновременно порождает некоторые трудности. Образовательные организации должны самостоятельно определиться с наименованием и содержанием акта, исходя из цели его создания, определить его структуру, сферу действия, сроки подготовки проекта и возложить эту работу на соответствующее подразделение. Задачи, стоящие перед организацией, определяют содержание локального нормативного акта. Например, Положение о стимулировании труда научно-педагогических работников УрФУ нацелено на достижение определенных результатов, вытекающих из программы развития, что находит отражение в показателях, за достижение которых производятся стимулирующие выплаты (опубликование научных монографий, статей в рецензируемых журналах, проведение занятий с использованием дистанционных образовательных технологий и пр.). Особо стимулируются публикации ученых в зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus, при этом практика вузов разнообразна¹. Однако практика некоторых университетов стимулировать публикации только в иностранных журналах вызывает обоснованные опасения, что лучшие статьи будут направляться в зарубежные журналы, а не в отечественные. Как следствие, произойдет еще большее отставание отечественных журналов в международных рейтингах [6].

¹ См., например: <http://vstu.ru/staff/documents/advanced-progress.html>; http://www.sci.vlsu.ru/doc/Prikaz_i_polozhenie_o_stimulirovanie_2013.pdf (дата обращения: 7.02.2014).

С целью повышения эффективности деятельности университета в УрФУ разработано Положение о порядке привлечения специалистов, в котором определяются категории привлекаемых специалистов и критерии отбора. Для привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов представляется обоснованным разработка специального локального акта. Таковы разработанные в СПбГПУ Положение по отбору иностранных преподавателей, принимаемых на должности ППС, и Положение о приеме на работу иностранных граждан в качестве научно-педагогических работников [10]. Это представляется вполне оправданным, так как Федеральный закон РФ от 26.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» содержит норму о том, что работодатель или заказчик работ (услуг) самостоятельно определяют оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь в качестве высококвалифицированных специалистов, и несут соответствующие риски. Согласно п. 4 ст. 13.2 данного закона, для оценки компетентности и уровня квалификации приглашаемого высококвалифицированного специалиста работодатель использует документы и сведения, подтверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах трудовой деятельности, включая отзывы других работодателей, сведения о результатах интеллектуальной деятельности, автором которых является иностранный гражданин, о профессиональных наградах и пр. В локальном нормативном акте вуза должны найти отражение критерии для отбора высококвалифицированного специалиста (опыт работы в ведущих университетах, статус университета — основного места работы, наличие почетных званий, патентов и прочие объективные, достоверные, проверяемые данные).

Позитивно можно оценить практику университетов, которые пытаются решать кадровые вопросы исходя из задач реализации современных образовательных программ, проведения прорывных научных исследований, инновационной деятельности. Так, в МГУ разработано Положение о кадровом резерве, в котором утверждается, что создание кадрового резерва из наиболее талантливых, активных сотрудников позволяет сконцентрировать потенциал на решении задач программы развития и достижения ее целей, создать базу данных перспективных сотрудников, анализировать их профессиональные траектории,

поддерживать в профессиональном развитии и карьерном росте [9].

Интересный опыт локального нормотворчества есть в Южно-Уральском государственном университете. В разработанном Положении об оплате труда особое внимание уделяется показателям результативности научной и научно-технической деятельности, являющимся основанием для стимулирующих выплат (22 пункта). При этом показатели дифференцированы, например, по-разному оцениваются монографии, изданные на иностранном и русском языках за рубежом, в центральных и иных издательствах. Заслуживает внимания и порядок определения баллов для установления стимулирующей выплаты руководителям подразделений (заведующим кафедрами, руководителям филиалов, институтов), который формируется путем суммирования баллов, полученных сотрудниками соответствующего подразделения за результативность их деятельности, и деления на численность сотрудников подразделения [8]. Позитивным следует признать и практику университетов, определяющих минимальный размер средств, направляемых на стимулирование достижений научно-педагогических работников.

Из ст. 22 ТК РФ следует, что принятие локальных нормативных актов является правом работодателя, что не вполне правильно. Бездеятельность, пассивность работодателя приводит к пробелам в правовом регулировании отношений, неопределенности и в конечном итоге к нарушениям прав участников отношений. Например, принятие положения о порядке обработки персональных данных некоторые работодатели считали необязательным, за что были подвергнуты штрафу. На наш взгляд, необходимо сформулировать хотя бы примерный перечень локальных нормативных актов, обязательных к принятию.

Процедура принятия локальных нормативных актов не регламентирована, но нужно учитывать, что локальное регулирование осуществляется в рамках существующей правовой системы, пределы локального нормотворчества очерчиваются требованиями законов, иных нормативных правовых актов, компетенцией организации. В литературе предложена следующая процедура разработки и принятия локального нормативного акта:

- 1) инициирование принятия локального нормативного акта;
- 2) разработка проекта локального нормативного акта;

3) согласование проекта с заинтересованными службами;

4) при необходимости — учет мнения совета обучающихся и представительных органов обучающихся (для актов, затрагивающих права обучающихся) либо представительных органов работников (для актов, затрагивающих права педагогических работников);

5) обсуждение и принятие локального нормативного акта ученым советом;

6) утверждение и введение локального нормативного акта в действие;

7) доведение до сведения участников образовательных отношений [13, с. 16]. С предложенной процедурой разработки локальных актов можно согласиться, но необходимо, на наш взгляд, уточнить, что принятие акта осуществляется ученым советом, если это предусмотрено уставом организации.

Представляется целесообразным подготовить документ (стандарт), в котором следует определить этапы подготовки локальных актов, правила подготовки, конкретное подразделение, занимающееся разработкой акта, а также перечислить основные нормативные акты, необходимые для обеспечения нормальной жизнедеятельности университета. Разработкой проектов актов должны заниматься юридические службы. К этому процессу могут быть привлечены заинтересованные лица, подразделения, которые в дальнейшем будут руководствоваться тем или иным актом. В противном случае возможно неприятие, отторжение акта, т. е. он не будет понят и принят, что повлияет на эффективность его применения.

Субъектом локального нормотворчества является образовательная организация. Права и обязанности, в том числе нормотворческие функции, организация осуществляет через органы управления юридического лица в соответствии с законами, иными нормативными актами, учредительными документами, локальными нормативными актами (ст. 20 ТК РФ). Единоличным исполнительным органом образовательной организации является ректор университета, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. Возникает вопрос о роли ученого совета, который назван в числе коллегиальных органов управления организации высшего образования. Законодатель ограничился указанием, что структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция органов управления, порядок принятия ими решений устанавлива-

ются уставом образовательной организации (ст. 26 Федерального закона «Об образовании в РФ»). Следовательно, ученый совет может участвовать в процессе локального нормотворчества, если соответствующие права предоставлены ему уставом образовательной организации. Встречающиеся в литературе утверждения об осуществлении локального регулирования трудовым коллективом, общим собранием (конференцией) [2, с. 67–68] были подвергнуты справедливой критике. Названные образования не имеют отношения к организации труда и управлению персоналом, не признаются субъектами права. Только в случаях, прямо указанных в законе, их решениям придается правовое значение (статьи 31, 384, 410 ТК РФ). Представительные органы работников не наделены правом осуществлять правовое регулирование, они лишь принимают участие в реализации нормотворческой функции работодателя (участники процесса нормотворчества) [10, с. 238–239]. При отсутствии представительного органа работодатель может, а иногда — должен принять локальный нормативный акт. Аналогичная ситуация с представителями обучающихся — они участники процесса нормотворчества, осуществляемого образовательной организацией. Не случайно в ст. 8 ТК РФ, ст. 30 Федерального закона «Об образовании в РФ» подчеркнуто, что учет мнения осуществляется при наличии таких представительных органов.

При принятии локальных актов, затрагивающих права обучающихся, учитывается мнение совета обучающихся, представительного органа обучающихся, в частности, при определении размера и порядка выплаты академической стипендии (ст. 36 ФЗ «Об образовании в РФ»), других мер материальной поддержки обучающихся, размера платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии (ст. 39 ФЗ), порядка создания и деятельности комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 45 ФЗ и пр.). В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, учитывается мнение представительного органа работников при определении порядка аттестации сотрудников (ст. 81 ТК РФ), установлении систем оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ), правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) и пр. В иных случаях работодатель самостоятельно принимает локальные акты (штатное расписание, должностные инструкции, положение о защите персональных данных, о порядке и размерах возмещения

расходов, связанных со служебными командировками, и пр.). Федеральный закон «Об образовании в РФ» воспроизводит существующее в ТК РФ правило о том, что нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение обучающихся или работников по сравнению с законодательством об образовании, трудовым законодательством, либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене (части 3, 4 ст. 30 ФЗ «Об образовании в РФ»). Существует возможность оспаривания локальных актов. Права работников и обучающихся, вытекающие из локальных правовых норм, находятся под судебной защитой. Определен и способ защиты — неприменение акта.

В законодательстве четко не определена компетенция организаций, что создает некоторые сложности на практике. В локальных нормативных актах, как следует из закона «Об образовании в РФ», образовательными организациями могут быть решены многие вопросы (определение порядка оказания платных образовательных услуг, оснований и порядка снижения стоимости платных услуг, определение порядка назначения стипендий и других форм материальной поддержки обучающихся, формирование платы за проживание в общежитиях, статус комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и пр.). Ориентиром может служить устав образовательной организации, который устанавливает виды деятельности, не противоречащие целям ее создания. Образовательные организации, как представляется, могут принимать локальные акты и по другим вопросам, если это не противоречит законодательству.

В современных условиях важным направлением работы образовательных организаций является формирование нормативной правовой основы электронной образовательной среды. Образовательной организацией должны быть подготовлены нормативные документы, регулирующие создание, внедрение электронной среды обучения, устанавливающие перечень профессий, специальностей, направлений подготовки, по которым может осуществляться реализация образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а также порядок, формы доступа к работе в электронной образовательной среде. Такой документ следовало бы довести до сведения как научно-педагогических работников, так и обучающихся, их ро-

дителей. Федеральный закон «Об образовании в РФ» (ст. 29, ч. 2 ст. 30) предусматривает обязанность образовательных организаций обеспечить открытость и доступность различной информации, в том числе локальных нормативных актов, обязательных к принятию, правил внутреннего распорядка, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора. Практика доведения до сведения лиц локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы обучающихся и сотрудников университета, является совершенно правильной. К сожалению, внедрение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий идет явочным порядком, что вызывает иногда отрицательную реакцию обучающихся и родителей. Не соответствует эта практика и правилу об обязательном опубликовании нормативных правовых актов, затрагивающих права и свободы лиц.

Применение новых образовательных технологий ставит вопрос о нормах для расчета времени, объема учебной работы и основных видов работ педагогических работников. В вузах, к сожалению, установлены разные нормы на одни и те же виды работ научно-педагогических работников. Есть виды работ, вообще не охваченные нормами труда. Нормирование труда является основой для оплаты труда научно-педагогических работников, в частности для установления постоянной, гарантированной части оплаты. Необходимы примерные нормы, отражающие специфику труда профессорско-преподавательского состава вузов, в том числе изменение содержания труда преподавателей, использование новых образовательных технологий в учебном процессе.

В образовательных организациях нередко имеются массивы неупорядоченных локальных нормативных актов, которые официально не отменены. Множественность локальных актов, принятых в разные годы, их противоречивость, несоответствие меняющейся законодательной базе наводят на мысль о необходимости определенной ревизии, пересмотра этого огромного массива. При этом должен быть соблюден некий баланс локальных норм. При недостаточности норм регламентация отношений будет страдать пробелами, что затрудняет или делает невозможным управление процессом труда и образовательной деятельностью. Другой крайностью может быть излишняя урегулированность отношений, перенасыщение структурных подразделений и организации в целом локальными актами, что затрудняет поиск нужных

документов, выявление в них пробелов, коллизий и других дефектов локального правового регулирования.

Выводы

1. Расширение самостоятельности образовательных организаций высшего образования в сфере локального нормотворчества и интенсификация локального регулирования, обусловленные реформированием образования, требуют дальнейшей научной разработки правовой теории локального правового регулирования.

2. Необходимо обобщение положительного опыта локального нормотворчества образовательных организаций высшего образования. Эту миссию, возможно, могли бы взять на себя ассоциации образовательных организаций, Министерство образования и науки РФ.

3. В целях повышения эффективности управления образовательные организации должны проявить системный подход к вопросам локального нормотворчества. Системный подход предполагает прогнозирование и планирование нормотворческой деятельности; разработку и принятие «системообразующего» локального нормативного акта, направленного на упорядочение всех стадий нормотворческого процесса и на определение компетенции его участников; мониторинг содержания локальных нормативных актов; систематизацию и формирование актуального электронного банка локальных нормативных актов, доступного всем участникам правоприменения.

4. Наделение структурных подразделений организации правом принятия локальных нормативных актов, на наш взгляд, вряд ли целесообразно. Принятие локальных нормативных актов именно работодателем обеспечивает единообразие в регулировании трудовых и иных отношений, недопущение неоправданных различий между структурными подразделениями.

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

2. Букреева Е. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики // Законодательство и экономика. 2007. № 1. С. 69–79.

3. Веселова Е. Р. Локальные нормы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004.

4. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Вища шк. ; Изд-во при Львов. ун-те, 1977. 152 с.

5. Кривченко А. С. Систематизация локальных правовых норм организаций : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010.

6. Нестеров А. В. Научно-правовые основания стимулирования академической активности научно-педагогических работников и научная экспертиза ее продуктов (препринт) [Электронный ресурс]. М. : НИУ ВШЭ. URL: <http://pravo.hse.ru/expertika/> (дата обращения: 7.02.2014).

7. Подвысоцкий П. Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 2. С. 71–77.

8. Положение об оплате труда работников Южно-Уральского государственного университета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.susu.ac.ru/ru/staff> (дата обращения: 31.03.2014).

9. Положение о кадровом резерве МГУ им. М. В. Ломоносова [Электронный ресурс]. URL: <http://www.msu.ru/projects/kadr/> (дата обращения: 7.02.2014).

10. Положение о приеме на работу иностранных граждан в качестве научно-педагогических работников и Положение по отбору иностранных преподавателей, принимаемых на должности ППС [Электронный ресурс]. URL: <http://www.spbstu.ru/f2h/index.asp>. (дата обращения: 6.02.2014).

11. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29.11.2007 г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» (пункт 9) // Бюл. Верховного суда РФ. 2008. № 1.

12. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2010. 480 с.

13. Селезнева А. Х. Локальное нормотворчество в вузе // Юрист вуза. 2013. № 11. С. 11–21.

14. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М. : Моск. науч. изд-во, 1918. 224 с.

15. Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 52 (ч. 1). Ст. 7598.

16. Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново : Изд-во Иван. гос. ун-та, 2004. 260 с.

17. Шиткина И. С. Локальное (внутреннее) нормотворчество в акционерном обществе // Налоги. 2006. № 14. С. 26.

