**План**

Введение………………………………………………………………3

1. Основные понятия и положения корпоративного права……………5
   1. Понятие корпоративного права…………………………………..5
   2. Роль и значение корпоративного права в регулировании рыночных отношений.………………………………………………..6
2. Источники корпоративного права…………………………………..8
   1. Корпоративные нормы. …………………………………………...8
   2. Корпоративные обычаи, обыкновения…………………………...8
3. Корпоративный нормативный акт как основной источник корпоративного права………………………………….....11
   1. Понятие, виды, содержание корпоративного правового акта….11
   2. Корпоративное нормотворчество, понятие, виды……………….11
   3. Оформление корпоративных нормативных актов, придание силы, вступление в действие…………………………………………..12
   4. Систематизация корпоративных нормативных актов……………14

Заключение………………………………………………………………15

Список использованной литературы…………………………………...19

**Введение**

В современных экономических условиях акционерные общества являются одной из наиболее оптимальных форм осуществления предпринимательской деятельности.

Общественные отношения, складывающиеся в связи с созданием и деятельностью акционерного общества, многообразны и различны по своей природе и содержанию, но их в целом можно назвать корпоративными отношениями.

Корпоративные отношения - это система отношений, складывающихся между участниками объединения (акционерами) и обособленным от акционеров аппаратом управления (менеджментом), а также между менеджментом и другими заинтересованными лицами такого объединения (работниками, партнерами, государственными органами и проч.) и являющихся результатом компромисса интересов объединения, его участников и менеджмента.

Иными словами - у каждого есть свой определенный интерес, который побуждает совершать определенные действия (сделки). В результате совершения таких действий (например, гражданин приобрел акции и стал акционером акционерного общества) реализуется интерес лица (например, получение дивидендов, приобретение контроля в управлении акционерным обществом и проч.) и складываются самые различные отношения - корпоративные отношения.

Корпоративные отношения внутри объединения - внутрикорпоративные. В основном это отношения частноправовые, так как в их рамках реализуют свои интересы акционеры - равные, независимые самостоятельные собственники акций. Но здесь присутствуют отношения и публично-правовые. Например, каждый акционер - обладатель голосующей акции имеет право голоса на общем собрании акционеров. Если он не присутствовал на общем собрании или голосовал против принятого решения, он подчиняется принятому решению. Также обязательны к исполнению решения совета директоров, правления, генерального директора.

Внутри корпорации складывается целая система отношений, обеспечивающих функционирование корпорации как единой системы, имеющей единую цель (общий интерес). Такая система отлаживает сама себя, иными словами - внутри корпорации действует механизм саморегулирования, самодостаточности, когда корпорация сама определяет, в какой степени и каким образом отрегулировать те или иные отношения.

Этот единый организм - корпорация - функционирует не изолированно, а в рамках общества, поэтому к корпоративным отношениям относятся отношения внешние. В основном отношения по государственному регулированию деятельности корпорации являются публичными. Основным механизмом государственного регулирования выступает законодательство.

Корпоративные отношения - это прежде всего отношения внутри самой корпорации между различными группами участников корпорации, между ними и профессиональным менеджментом, между директорами и менеджментом. Характер этих отношений различный: это отношения в сфере управления (которые шире, чем отношения внутриорганизационные), имущественные отношения (например, определение размера вознаграждения членам совета директоров). От того, насколько отлажены механизмы взаимоотношений внутри корпорации, зависит положение корпорации вовне: ее "прозрачность" и привлекательность для инвесторов. Поэтому вторая составляющая корпоративных отношений - это внешние отношения корпорации с партнерами, кредиторами, персоналом, биржами, специалистами фондового рынка, государственными органами, осуществляющими контроль над деятельностью корпорации.

С одной стороны, именно в корпорации происходит отделение собственности от управления, что ведет к конфликтам интересов внутри корпорации. С другой стороны, корпорация, рассчитывая на привлечение инвестиций, должна быть прозрачна как для потенциальных инвесторов, так и для своих акционеров.

Таким образом, в корпорации (акционерном обществе) складывается целая система отношений, в которых каждый участник имеет свой определенный интерес, не совпадающий с интересами других участников:

- между акционерами - крупными и миноритариями;

- между акционерами и акционерным обществом, от имени которого действуют органы управления (совет директоров, правление, директор);

- между акционерным обществом - эмитентом ценных бумаг и инвесторами;

- между акционерным обществом и государственными органами.

Корпоративные отношения являются предметом регулирования корпоративного права. Вопрос же о месте и понятии корпоративного права является сегодня дискуссионным в науке коммерческого права.

В последнее время вопросы, связанные с корпоративным правом, корпоративным управлением и корпоративным законодательством, вызывают в Казахстане большой интерес. В юридическом сообществе сложилась целая семья юристов-корпоративистов (так называемых "корпоративщиков") - специалистов в сфере корпоративного права. Курсы по корпоративному праву и корпоративному управлению приобретают все большую популярность.

Вместе с тем вопрос о том, что же такое корпоративное право и корпоративное законодательство, остается открытым. Имеет ли какое-либо обоснование существование этих понятий в казахстанской правовой действительности?

1. **Основные понятия и положения корпоративного права.**
   1. **Понятие нормативного права.**

Акционерное общество, как и предприятия других организационно-правовых форм, представляет собой производственно-хозяйственную, социальную и экологическую систему, деятельность которой определяется ее внутренней организацией и отношениями с внешней средой (другими субъектами хозяйствования). Правовые институты и нормы хозяйственного права, устанавливаемые законодательством и иными правовыми актами государственных органов, нацелены, в первую очередь, на регулирование типичных хозяйственных отношений, складывающихся между субъектами хозяйствования. Многообразие реальных хозяйственных отношений (их нетипичность), присущее предпринимательству, стремление к непрерывному обновлению и гибкости, готовность идти на обоснованный риск вызвали к жизни разнообразные методы правового воздействия (ориентация на обычаи делового оборота и договорные отношения).

Однако способ действия производственной системы, ее эффективность при заданном состоянии внешней среды зависят от внутренней организации системы, которая только укрупненно может быть регламентирована законодательными нормами (как, например, гражданский кодекс устанавливает основные параметры внутренней организации предприятий различных организационно-правовых форм). Более детально параметры внутренней организации производственной системы и правовые нормы, регулирующие отношения внутри организации, устанавливаются корпоративными (внутрифирменными) документами. В связи с этим корпоративное право стало неотъемлемой частью правовой системы.

Корпоративное право — это система правил организации деятельности и правил поведения, разработанных на предприятии (в организации) и выражающих согласованную волю собственника имущества и коллектива, руководствующихся этими правилами.

Широкий опыт разработки и внедрения корпоративных норм на казахстанских предприятиях показывает, что они могут быть эффективным инструментом организации деятельности только в том случае, когда эти нормы разрабатываются теми, кто в дальнейшем ими руководствуется, то есть когда рациональность той или иной нормы ясна и понятна. Даже в случае, когда организационный проект, зарекомендовавший себя на одном предприятии, передается другому предприятию, он подвергается существенной переработке применительно к особенностям организации и стилю поведения коллектива. Так было с проектами комплексной системы управления качеством продукции: несмотря на наличие типового проекта и проектов ряда передовых предприятий, каждое предприятие разрабатывало свой проект. Это явление хорошо известно и в теории нововведений получило название «переизобретение». Без переизобретения нововведение (новая правовая норма) может не получить признания и его использованию будет оказываться сопротивление.

Предметом корпоративного правового регулирования являются:

1. Организация деятельности компании (предприятия, организации) в целом, в том числе:

* общие основы организации деятельности (нормы устанавливаются уставом);
* управление деятельностью (нормы устанавливаются системой нормативных документов на основе разработки оргпроекта системы управления);
* ответственность за деятельность (нормы устанавливаются на основании разработки оргпроекта системы ответственности).

2. Организация внутрифирменного предпринимательства, в том числе организация и деятельность:

* предпринимательских подразделений;
* интрапренерских подразделений (интрапредприятий), осуществляющих инновационную деятельность;
* подрядных подразделений;
* подразделений, работающих на условиях аренды и лизинга.

3. Ассортимент и качество выпускаемой продукции (нормы устанавливаются стандартами предприятий, техническими условиями, договорами с потребителями).

4. Механизмы деятельности и управления, в том числе:

* внутренние цены предприятия;
* внутренние финансовые отношения;
* ценные бумаги корпораций.

В деятельности предприятий корпоративное правовое регулирование осуществляет ряд функций:

1.Первичное правовое регулирование — правовое регулирование организации и деятельности предприятия в тех областях, где не осуществляется государственное регулирование.

2.Детализация, конкретизация и адаптация законодательных норм применительно к особенностям предприятия.

3. Реализация законодательных предписаний: отбор из законов и государственных правовых актов тех предписаний, которые распространяются на предприятие; их толкование и выявление новых возможностей совершенствования хозяйственных правоотношений с другими субъектами хозяйственной деятельности; распределение задач по их исполнению между подразделениями и службами предприятия; организация контроля исполнения.

4. Ускоренное распространение механизма правового регулирования на новые области и методы деятельности в целях поддержки и внедрения прогрессивных нововведений.

5. Адаптация прошлого опыта к новым условиям и передового опыта других предприятий и организаций к особенностям своего предприятия.

* 1. **Роль и значение корпоративного права в регулировании рыночных отношений**

Эффективность реализации предприятием своей функциональной роли в рыночной экономике во многом (при прочих разных условиях) зависит от специфики его прав собственности.

Законодательством предусмотрены различные организационно-правовые формы коммерческих и некоммерческих организаций. В основном для ведения бизнеса используются коммерческие организации, т.к. их основной целью деятельности является извлечение прибыли. Акционерным обществом признается коммерческая организация, уставный капитал которой разделен на определенное число акций, удостоверяющих обязательственные права участников общества (акционеров) по отношению к обществу.

Акционерные общества с момента их появления в Республике Казахстан пережили бурный рост и по сей день их количество увеличивается: акционерные общества создаются вновь, реорганизуются, создаются путем разгосударствления.

Процесс обусловлен, прежде всего, тем, что вложения средств в предпринимательскую деятельность в общем и в акционирование в частности, с целью получения дохода, стало в силу ряда причин весьма привлекательна для юридических и физических лиц.

Таким образом, определяется теоретическая и практическая актуальность выбранной для исследования темы.  
1. Понятие и содержание акционерной формы организации предприятия в корпоративном праве   
1.1 Определение акционерного общества

Акционерное общество - это одна из организационно-правовых форм предприятий. Оно создается путем централизации денежных средств (объединения капитала) различных лиц, проводимой посредством продажи акций с целью осуществления хозяйственной деятельности и получения прибыли. Акционерным обществом признается такое предприятие (коммерческая организация), уставный капитал которой разделен на определенное число акций, удостоверяющих обязательственные права участников общества (акционеров) по отношению к обществу. В качестве участников объединения капитала путем создания акционерного общества (участников общества) могут выступать физические и предприятия. При этом участники не отвечают по обязательствам общества и несут риск убытков, связанных с его деятельностью, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Участники, не полностью оплатившие акции, несут солидарную ответственность по обязательствам общества в пределах неоплаченной части стоимости принадлежащих им акций. В процессе создания общества его учредители объединяют свое имущество на определенных условиях, зафиксированных в учредительных документах общества. На основе такого объединенного капитала в дальнейшем и будет вестись хозяйственная деятельность с целью получения прибыли.

Таким образом, акционерное общество имеет уставной капитал, разделенный на определенное количество акций равной номинальной стоимости, которые эмитируются обществом в обращение на рынок ценных бумаг. Каждый участник объединенного капитала наделяется количеством акций, соответствующим размеру внесенной им доли. Владельцы акций - акционеры - являются так называемыми долевыми собственниками. Акционерное общество - юридическое лицо.

Общество является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законодательством. Общество вправе в установленном порядке открывать банковские счета на территории государства и за его пределами. Общество должно иметь круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения. Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Общество не отвечает по обязательствам своих акционеров.

1. **Источники корпоративного права**
   1. **Корпоративные нормы.**

Под источниками права в специально юридическом смысле понимается внешняя форма выражения права. Источниками корпоративного права являются внешняя форма выражения, способ закрепления корпоративных правовых норм, иными словами, то, где содержатся нормы корпоративного права.

Корпоративные нормы – одна из разновидностей норм. Они разрабатываются органами управления корпорацией и адресуются ее членам (учредителям, акционерам, рабочим, служащим и т. п.).

Корпоративные нормы - это правила поведения, устанавливаемые различными организациями в их актах и охраняемые мерами социального воздействия, это особая разновидность социальных норм, призванных регулировать отношения, которые складываются между членами и участниками данных организаций.

Корпоративные нормы регулируют только внутренние отношения этих организаций. Эти нормы выражают волю участников общественных объединений, компетенцию, объем прав и обязанностей их членов и т.д. Общие черты норм права и норм общественных организаций состоят в том, что они содержат четкие, детализированные правила поведения, закреплены в специальных актах и представляют собой систему норм. Корпоративные нормы схожи с правовыми нормами тем, что они имеют обязательный характер, обладают фиксированным набором средств защиты.

Различие между правовыми и корпоративными нормами состоит в том, что нормы права принимаются государством и обеспечиваются его принудительной силой, а нормы общественных организаций принимаются ими самостоятельно. Нормы права имеют приоритетное значение по отношению к корпоративным нормам. «Корпоративные нормы регулируют только внутренние задачи и цели данной общественной организации, компетенцию органов, их права и обязанности, порядок вступления и выхода из данной организации, гарантии соблюдения норм (в частности, мерами общественного воздействия)».

Влияние права на корпоративные нормы определяется характером и пределами регулирования им деятельности общественных объединений. Закон «Об общественных объединениях» предусматривает, что несоблюдение уставных норм или осуществление объединениями деятельности, противоречащей нормам уставов, является основанием для приостановления и ликвидации деятельности общественного объединения.

Правовые и корпоративные нормы могут взаимодействовать между собой в сфере установления правоспособности различных организаций. Корпоративные нормы общественных организаций могут содержаться в актах, издаваемых совместно с государственными органами. В этом случае они приобретают значение нормативного правового акта. При возникновении правовых коллизий, безусловно, корпоративные нормы не могут ни в каком случае иметь приоритета перед правовыми нормами.

* 1. **Корпоративные обычаи, обыкновения.**

Формы (источники) корпоративного права – это способ закрепления корпоративных правовых норм. Можно выделить следующие основные виды форм корпоративного права: 1) корпоративные обычаи, 2) корпоративные деловые обыкновения, 3) корпоративные прецеденты и 4) корпоративные нормативные акты.

Корпоративный обычай – это обычай, применение которого обеспечивается мерами воздействия со стороны корпорации (мерами поощрения или санкциями).

Для обычаев как источников корпоративного права характерны следующие черты.

Во-первых, обычай связан с продолжительным и однообразным соблюдением известных правил, что фактически перерастает в привычку.

Во-вторых, обычаю свойственна массовость исполнения. Его требования человек распространяет не только на других, но и на себя.

В-третьих, обычаи отличаются разумностью, т. е. предлагают вариант поведения, наиболее оптимально соответствующий реальной обстановке.

В-четвертых, обычай почти никогда не противоречит добрым нравам (нормам морали) и государственному порядку (нормам закона).

От обычая как источника корпоративного права нельзя отказываться не только в небольших корпорациях, где он используется в качестве ведущего, но и в крупных объединениях, хотя там сфера его применения уже, да и касается менее значительных

вопросов. Обычай как источник корпоративного права имеет немало достоинств. К ним относятся следующие:

1) обычай возникает не «сверху», а «снизу», поэтому его содержание коренится в производственных условиях. Он полнее, нежели другие источники корпоративного права, выражает волю коллектива;

2) обычай отражает те или иные закономерности человеческого существования, особенности коллектива, и поэтому он более объективен, чем корпоративный акт или прецедент, установление которых не обходится без привнесения субъективных моментов. Так, например, привлечение товариществом в качестве наемных работников двух родственников обычно не практикуется, поскольку здесь возникает опасность утраты имущества товарищества по сговору этих двух лиц. Данное подозрение основано на существующей психологической закономерности, касающейся отношения к чужой собственности;

3) обычай воплощается в устной форме и, как всякая устная речь в отличие от письменной, выражается простым языком, имея несложное и доступное строение;

4) обычай отличает большая степень добровольности в исполнении, поскольку он основан на привычке, т. е. как бы на автоматических действиях. Кроме того, добровольность обеспечивается в значительной мере массовостью исполнения, что не оставляет человеку места для критического осмысления обычая (надо дождаться сменщика! Ведь не зря так делают все!);

5) обычай способствует накоплению и передаче ценных крупиц коллективного опыта, предупреждает растрату добытой многими годами коллективной мудрости. В самом деле, разве плох обычай, когда руководитель предприятия поздравляет членов своего коллектива с днем рождения или когда в коллективе отмечаются наиболее значительные праздники, события. Именно этот обычай активно используется в японском менеджменте. И не зря: он способствует сплочению коллектива, а коллектив, где нет раздоров и ссор, где каждый готов помочь другому, лучше справится с любой производственной задачей.

К сожалению, обычай как источник корпоративного права не лишен недостатков. В их числе отметим лишь наиболее существенные:

1) косность, присущая ему в силу его медленного развития, относительная неподвижность, связанная с тем, что он «хранится» в сознании людей, которое меняется очень плавно. На сей счет существует любопытная общая закономерность: чем ниже уровень развития общества, тем люди более терпимы к косности обычая. Однако с повышением этого уровня ускоряется ход общественной жизни и обычаи соответственно становятся все менее и менее пригодными. Например, обычай чинопочитания. Имеющий абсолютное значение в армии, в хозяйственной жизни он сейчас во многих случаях малопригоден. Не только потому, что работники теперь зачастую сами являются участниками или хозяйственного общества, или товарищества, но и потому, что хозяйственные задачи все усложняются и их чаще всего удается решать коллективными, причем квалифицированными усилиями, а не путем беспрекословного выполнения приказа вышестоящего начальника;

2) обычай нередко является орудием поддержания старых социально-бытовых явлений и исходит из позиции неравенства. Как оценить в связи с этим приглашения на работу, в изобилии публикуемые в газетах и журналах, в которых содержится фраза: «приглашаем на работу мужчин»?;

3) обычай не отличается определенностью, его содержание в известной мере зависит от личных взглядов субъектов, его использующих. В самом деле, сколько ждать сменщика? Пять, десять, пятнадцать минут, а может быть, час?

4) обычай трудно распознать, поскольку он передается из уст в уста и не имеет письменного закрепления.

Итак, когда мы ведем речь об обычае как источнике корпоративного права, то, с одной стороны, тем самым указываем на материал, из которого черпаем знания о корпоративных нормах, а с другой – подразумеваем наличие полномочий у органов управления корпорации соответствующим образом отреагировать: поощрив в случае исполнения обычая либо наказав при его несоблюдении

Деловые обыкновения – это правила поведения, складывающиеся в практической производственной деятельности корпораций и регулирующие повседневную жизнь членов (работников) корпорации.

Иначе деловое обыкновение можно определить как устоявшуюся практику, заведенный порядок дел.

Например, приглашение на работу многими коммерческими структурами бывших спортсменов и даже уголовных элементов для защиты от рэкетиров можно расценивать как практическую необходимость (хотя можно расценить и иным образом), что склоняет к мысли о существовании в данном случае делового обыкновения. Деловым обыкновением следует признать и правило, принятое в фирме, приветствовать позвонившего абонента, называть наименование фирмы, а также должность и фамилию работника, поднявшего трубку.

Деловые обыкновения могут быть закреплены письменно. Так, например, в Правилах учебного распорядка многих высших учебных заведений фиксируется обязанность студентов приветствовать преподавателя стоя. Однако все же чаще деловые обыкновения передаются путем копирования фактических действий.

1. **Корпоративный нормативный акт как основной источник корпоративного права**
   1. **Понятие, виды, содержание корпоративного правового акта.**
   2. **Корпоративное нормотворчество: понятие, виды.**

Корпоративный нормативный акт – один из основных, наиболее совершенных источников корпоративного права. Корпоративные акты, которыми разрешаются конкретные дела, в отличие от нормативных актов называются корпоративными индивидуальными актами. Корпоративные нормативные акты, наряду с актами законодательными, содержат юридические основания для разрешения индивидуальных дел.

Корпоративные нормативные акты – это документы органов управления корпорации, содержащие корпоративные нормы.

Корпоративные акты создаются имеющимися на предприятии органами управления, компетентными в решении тех или иных вопросов производственной и социальной жизни коллектива. В них в той или иной мере должна выражаться воля коллектива, отсюда проистекает их властность, даже некоторая авторитарность, а также официальность и обязательность.

Корпоративный акт обладает следующими признаками.

Во-первых, он имеет правотворческий характер, т. е. в нем либо устанавливаются корпоративные нормы, либо изменяются, либо прекращается их действие.

Во-вторых, корпоративный акт должен издаваться органом управления только в пределах своей компетенции, иначе по одному и тому же вопросу в организации будет существовать несколько нормативных решений, между которыми наверняка обнаружится несхожесть, а то и противоречия. Все это отнюдь не способствует качественному регулированию внутрикорпоративных отношений.

В-третьих, корпоративный акт всегда облекается в документальную форму (решение общего собрания, совета директоров, приказ руководителя и др.). Причем этот документ или документы должны иметь реквизиты (вид корпоративного акта, его наименование, орган управления, его принявший, дата принятия, номер и др.). Письменная форма необходима для достижения единообразия понимания требований корпоративного акта, возможных санкций за его неисполнение.

В-четвертых, корпоративные акты не должны противоречить Конституции Российской Федерации, законодательству и корпоративным актам, имеющим большую юридическую силу, например приказ руководителя – решению общего собрания.

Помимо корпоративных нормативных актов на предприятии издаются и другие корпоративные акты, не носящие нормативного характера. К ним относятся:

Акты толкования, или интерпретационные акты. Отличие их от корпоративных нормативных актов состоит в том, что они не устанавливают новых норм, а только детализируют, конкретизируют, комментируют нормы, содержащиеся в каком-либо нормативном акте. Например, в Правилах внутреннего трудового распорядка в качестве санкций за виновное неисполнение трудовых обязанностей предусматривается увольнение. Однако ему должно предшествовать получение объяснения от нарушителя, и если вопрос о том, какова должна быть форма объяснений и порядок их получения, отражается в специальном корпоративном акте, то его следует признать актом толкования. Чаще всего такие акты используются для того, чтобы довести до сведения и разъяснить с учетом особенностей конкретного предприятия те или иные законодательные акты (постановления правительства, инструкции министерств).

Акты реализации прав и обязанностей сторон: договоры (о сотрудничестве, соревновании между структурными подразделениями), приказы руководителя, носящие конкретный характер (выдать премию, ценный подарок, предоставить ссуду и т. п.), расписки, векселя и др.

Акты применения, устанавливающие санкции в отношении конкретных лиц (приказ о наложении выговора, об увольнении за прогул и др.).

Виды корпоративных нормативных актов. Их классификацию можно производить по различным основаниям.

По субъектам корпоративные нормативные акты делятся на акты коллективов предприятий, акционеров, наемных работников (акты корпоративных референдумов, акты общих собраний), акты исполнительных органов корпораций (акты советов директоров, правлений, советов предприятий и др.) и, наконец, акты руководителей корпораций, принимаемые в порядке единоначалия.

По отраслевому признаку различаются корпоративные нормативные акты, регулирующие финансовую деятельность (финансовые корпоративные акты), сферу управления (административные корпоративные акты), сферу применения труда (трудовые корпоративные акты), сферу социального обеспечения (пенсионные, жилищные и другие корпоративные акты) и, наконец, имущественную сферу (гражданско-правовые нормативные акты). Эти виды актов более подробно рассматриваются в особенной части данного учебника.

В процессе создания корпоративных норм участвуют различные субъекты. В зависимости от этого корпоративное нормотворчество можно подразделить на три вида: прямое, представительное и опосредованное.

* 1. **Оформление корпоративных нормативных актов, придание силы, вступление в действие.**

Требования, предъявляемые к корпоративным нормативным актам. Чтобы быть действенным регулятором жизни коллектива корпорации, издаваемые в ней корпоративные нормативные акты должны отвечать определенным требованиям. Укажем лишь на некоторые наиболее важные из них.

1. Корпоративные нормативные акты должны отражать объективную реальность. Это означает, что в процессе принятия акта, до момента вступления его в силу необходимо просчитать экономические возможности его выполнения, предусмотреть организационные издержки и барьеры на пути его реализации, учесть особенности коллектива (половые, возрастные, квалификационные и т. д.). Допустим, стоит ли принимать корпоративный акт о выплате дополнительной пенсии в размере 100% от пенсии государственной работникам, проработавшим в корпорации длительное время, если не ясно, будут ли для этой цели соответствующие средства в следующем году. Или оправданно ли будет устанавливать слишком раннее начало рабочего дня, если коллектив предприятия состоит из женщин, на которых, как правило, лежит большая часть утренних обязанностей по дому? Игнорирование этого обстоятельства может привести к массовым опозданиям на работу.

2. Корпоративные нормативные акты должны иметь определенную структуру, а не представлять собой хаотичный набор нормативных положений. При издании наиболее важных корпоративных актов не помешает ввести в их структуру небольшую преамбулу (вводную часть). Обычно в ней излагаются цели и задачи нормативного акта, причины, побудившие его принять, круг лиц, на которых он распространяется, и др. В составе корпоративного акта может быть выделена часть, где определяются термины, используемые в дальнейшем. Классическое построение корпоративных нормативных актов по схеме: субъекты правоотношений – объекты – права и обязанности – льготы и санкции, употребляемой чаще всего при создании законов, в основной массе случаев вряд ли возможно. Однако непреложным остается факт, что корпоративные акты, выдержанные с точки зрения системности и логики, имеют больший коэффициент полезного действия, нежели акты по содержанию неровные, хаотичные, сумбурные.

3. Корпоративные нормативные акты должны быть доступными для понимания всех членов, работников корпорации. В коллективе встречаются различные по возрасту, по интеллекту люди. За аксиому необходимо взять следующее правило: корпоративные акты должны быть рассчитаны на людей со средним или даже ниже среднего интеллектуальным уровнем, работающих в корпорации или инвестирующих ее. Требуется избегать в них мудреных фраз, специфических юридических терминов. К примеру, если руководитель крупного предприятия передает право налагать дисциплинарные санкции начальнику структурного подразделения, то в приказе ему не следует употреблять фраз типа: дисциплинарная юрисдикция входит в компетенцию руководителей структурного подразделения.

Одним словом, содержание корпоративных актов лучше излагать простым и ясным языком. Важно учитывать такие требования к ним, как строгость стиля и соответствие правилам формальной логики. Кроме того, они не должны носить слишком абстрактный характер и в то же время «увязать» в деталях.

4. Корпоративные акты необходимо снабжать всеми обязательными реквизитами, к которым относятся:

Вид корпоративного акта. Обычно при этом указывается орган, его принявший: общее собрание, совет директоров, правление, руководитель предприятия или структурного подразделения и т. д.

Наименование акта. Наличие данного реквизита оказывает дисциплинирующее воздействие на субъекта, издающего этот акт, тем, что дает возможность более или менее точно определить предмет нормативного регулирования. Допустим, наименование акта «Порядок выплаты дивидендов» не позволяет «растекаться мыслью по древу», «застревать» попутно на других вопросах. Помимо этого, наименование корпоративных актов облегчает процесс их систематизации и обеспечивает удобство их нахождения и использования.

Дата принятия акта. Данный реквизит способствует быстрому нахождению корпоративного акта в случае, когда по одному и тому же вопросу таковых принято несколько.

Подписи должностных лиц. Они играют особую роль при оспаривании корпоративных актов в суде в качестве неправомерных.

Номер акта. Реквизит имеет определенное значение для проведения систематизации корпоративных нормативных актов.

Суммируя вышеизложенное, можно отметить, что подготовка корпоративных актов – дело непростое. Однако при разумном, умелом составлении они способны стать мощным фактором в процессе организации деятельности корпораций. Следует иметь в виду, что они в большей мере, нежели законодательные акты, несут на себе печать субъективности. Содержание корпоративных актов в большей степени зависит от их разработчиков, от того, как и в чем последние видят задачу корпоративного акта, какими средствами пытаются ее решить, как формулируют сами правила поведения, какой круг адресатов выбирают, какие санкции определяют. Вот почему при неразумном использовании корпоративные нормативные акты могут стать источником психологической напряженности в коллективе, страха, неуверенности, а то и нарушения интересов членов коллектива.

Крайне важной в связи с этим является разработка руководства по производству нормативных актов на предприятии. На некоторых предприятиях такие руководства уже стали появляться (см. образец в приложении), но пока они регулируют в основном порядок принятия корпоративных актов Вопросы же их внутренней формы (структуры, языка, стиля изложения и т. п.), а тем более содержания не затрагиваются. Это безусловное упущение можно отчасти объяснить тем, что корпоративное нормотворчество – явление, возникшее у нас не так давно

* 1. **Систематизация корпоративных нормативных актов.**

Корпоративные нормативные акты, так же как и акты, издаваемые государством, имеют такое свойство права, как системность, т. е. специализируются на регулировании отдельных сторон жизни коллектива и связаны между собой. Конечно, системность урегулирования предпринимательской деятельности корпоративными актами по сравнению с общегосударственным регулированием выражена менее явно. Это связано прежде всего с общей неразвитостью корпоративного права в нашей стране. В самое ближайшее время сфера корпоративного права еще более расширится, и, думается, значительно.

Работа по систематизации корпоративных актов очень важна, поскольку от нее во многом зависит эффективность ведения предпринимательского дела. Указанные недостатки не только не снимают с органов управления корпораций обязанности организовать работу по систематизации корпоративных нормативных актов, но и подчеркивают необходимость ее незамедлительного проведения.

Систематизация корпоративных нормативных актов – это обработка изданных на предприятии нормативных актов и приведение их в единую, согласованную, цельную систему.

Систематизация может проводиться в трех формах: в форме инкорпорации, консолидации и кодификации.

Инкорпорация – это форма систематизации, в процессе которой корпоративные нормативные акты подвергаются внешней обработке и объединяются полностью или частично по определенной системе в разного рода сборники.

При инкорпорации в акты вносятся последующие изменения, устраняются устаревшие положения и противоречия, дублирующие предписания.

Нормативный материал располагается по определенной схеме. Для построения такой схемы могут быть выбраны различные критерии.

Если в .качестве такового избирается время издания актов, то инкорпорация называется хронологической.

Если критерием является предмет регулирования, то инкорпорацию следует считать предметной (систематической). Систематическая инкорпорация – это результат более высокой и сложной работы. Она дает возможность более обстоятельно упорядочить нормативный материал, обеспечить удобство в пользовании корпоративными актами. При систематической инкорпорации нормативный материал делится на множество рубрик, чаще всего эти рубрики группируются по отраслям права. Но на тех предприятиях, где работой по систематизации корпоративных актов занимаются не юристы, рубрики посвящаются отдельным вопросам, не находящимся во взаимосвязи, и располагаются в алфавитном порядке.

Работа по инкорпорации корпоративных нормативных актов может выражаться в составлении:

1) подшивок нормативных актов предприятия. Это наиболее простая и доступная всем форма инкорпорации, не требующая к тому же специальных знаний, больших трудовых усилий, а также не связанная со значительными финансовыми затратами. Подшивку можно производить как по хронологическому, так и по предметному признакам. На небольших предприятиях, где массив корпоративных актов незначителен, предпочитают использовать хронологическую инкорпорацию;

2) сборников корпоративных актов. Это форма систематизации, требующая не только наличия квалифицированных работников, но и определенных материальных затрат. Могут составляться тематические сборники, например, по вопросам применения труда, по вопросам ведения договорной работы на предприятии, сборник положений о структурных единицах, сборник должностных инструкций и т. д. Сборники могут носить и комплексный характер, т. е. касаться всех видов деятельности. Очень редко сборники корпоративных актов составляются по хронологическому признаку. Как правило, таковые представляют собой лишь первый опыт систематизации нормативных актов предприятия;

3) программ для ввода корпоративных актов в ЭВМ. Сейчас все большее количество предприятий может себе позволить заниматься работой по систематизации нормативных актов с помощью ЭВМ. Конечно, чаще всего это осуществляется на крупных предприятиях, в противном случае издержки, связанные с автоматизированным поиском нормативной информации, могут превысить полученные от нее выгоды. Характер информационного обслуживания зависит от составленной программы. Компьютер может выдать по первому требованию перечень корпоративных (а чаще вкупе с общегосударственными) актов по тому или иному вопросу, может дать целиком подборку текстов корпоративных нормативных актов, которые затрагивают интересующий вопрос, либо подборку лишь нормативных положений по определенному вопросу и т. п. \

Второй формой систематизации является консолидация.

Консолидация – это сведение корпоративных нормативных актов по тому или иному вопросу в единый акт.

Ранее действовавшие нормативные акты в этой связи прекращают свое существование. В результате такой работы получаются укрупненные нормативные документы, объединяющие значительное количество правовых норм корпорации.

Кодификация – это форма систематизации корпоративных нормативных актов, в процессе которой производится существенное изменение нормативного материала, причем такое, которое приводит к появлению принципиально иных нормативных предписаний.

Определенное значение для систематизации корпоративных актов имеет справочно-информационная работа. Она проводится на предприятии юридическими отделами, юрисконсультами, а если таковых нет в штате, то работниками, которые назначаются за нее ответственными (обычно работниками отделов кадров) либо ее выполняют по собственной инициативе. В отличие от систематизации, в процессе справочно-информационной работы нормативные акты не подвергаются какой-либо обработке, а остаются такими, какими они были приняты. Внешне это, как правило, выражается в составлении каталогов либо в упорядоченном расположении корпоративных актов в соответствии с рубриками. Часто используется система «вклеек» и т. д. Подготавливаемые в процессе справочно-информационной работы материалы могут быть стадией, предваряющей систематизацию нормативных актов. Справочно-информационная работа имеет и самостоятельное значение, когда процесс систематизации еще не получил необходимого развития: она может в определенной мере ослабить отрицательные последствия, связанные с отсутствием систематизированных подшивок, сборников, подборок актов. Но и при налаженной работе по систематизации корпоративных актов необходимо проводить справочно-информационную работу, поскольку она является плацдармом для качественной и глубокой систематизации корпоративных актов.

В заключение хотелось бы отметить, что деятельность по систематизации корпоративных актов является одним из важных показателей работы предприятия, к какой бы организационно-правовой форме оно ни относилось.

**Заключение**

Прежде всего корпоративное право - это частное право объединений. Как система правовых норм, корпоративное право является составной частью коммерческого (предпринимательского) права наряду с такими его составными частями, как банковское, страховое право, биржевое и др. Это система таких правовых норм, которые регулируют отношения, связанные с организацией и функционированием предпринимательского объединения в форме корпорации.

Поскольку же коммерческое право есть совокупность общих и специальных норм гражданского права, то корпоративное право - это прежде всего система общих и специальных норм гражданского права, регулирующих правовое положения предпринимательского объединения в форме корпорации.

Понятие корпоративного права рассматривается в литературе как в широком, так и в узком смысле.

В широком понимании корпоративное право - это право и персональных, и капитальных объединений, создаваемых для достижения определенных совместных целей. В книге "Введение в немецкое право", в частности, приводится следующее определение корпоративного права: "Корпоративное право - это право обществ гражданского права, открытого торгового товарищества (общества), коммандитного товарищества (общества), скрытого общества (негласное товарищество), партнерского общества, Европейского хозяйственного объединения интересов, сообщества судовладельцев, союзов, акционерных обществ, коммандитных обществ на акциях, обществ с ограниченной ответственностью, внесенного в реестр товарищества и страхового общества на паях"\*(32). Иными словами, это право любых объединений (и капитальных, и персональных), создаваемых для определенной общей цели.

Из широкого понимания корпоративного права исходит Т.В. Кашанина, рассматривая его как право хозяйственных товариществ и обществ. По ее мнению, "корпоративное право - это система правил поведения, которые разработаны в организации, основанной на объединении лиц и капиталов, выражают волю ее коллектива и регулируют различные стороны деятельности данной организации"\*(33). Корпоративное право также можно назвать внутриорганизационным, внутрифирменным правом. "Любая организация, представляющая собой автономное образование, объединение лиц и капиталов для осуществления какой-либо социально полезной деятельности, вправе формулировать для своих членов определенные правила поведения, с тем чтобы наиболее эффективно организовать их работу и достичь поставленных перед организацией целей и задач", - пишет Т.В. Кашанина.

Такое широкое понимание корпоративного права, безусловно, имеет право на существование, но не соответствует исторической природе появления корпорации в качестве нового субъекта права, существующего независимо от состава его участников, и управление которым обособлено от их личной воли.

В узком понимании корпоративное право - это частное право предпринимательских "капитальных объединений", право акционерных обществ (предпринимательских корпораций). При этом оно не сводится к праву внутриорганизационному, внутрифирменному - правилам поведения для участников корпорации. Его предмет - корпоративные отношения, которые являются по содержанию более широкими, чем отношения только внутриорганизационные.

Использование в казахстанской действительности термина "корпоративное право" вместо термина "акционерное право", или "право акционерного общества", с одной стороны, довольно условно, но с другой - обусловлено тем, что российские акционерные общества уже достигли такого экономического развития и потенциала, имеют такую сложную структуру управления, что на первый план выходят проблемы разрешения конфликтов интересов внутри общества, повышение его инвестиционной привлекательности вовне.

Если акционерное право как составная часть предпринимательского права - это совокупность правовых норм, регулирующих порядок создания, реорганизации и ликвидации акционерных обществ, права и обязанности их акционеров и обеспечивающих защиту прав и интересов акционеров, то корпоративное право - это то же акционерное право, но в своем новом витке развития, когда первостепенное значение приобретает регулирование отношений собственников (акционеров) с профессиональным менеджментом, самого общества с потенциальными инвесторами с целью сглаживания и минимизации конфликтов внутри корпорации и вовне.

Причем это регулирование осуществляется не только и не столько правовыми нормами, сколько нормами морально-этическими, правилами, установленными самой корпорацией, деловыми обыкновениями и обычаями. Такие правила поведения, действующие в рамках корпорации и установленные самой корпорацией, являются корпоративными нормами. Они принимаются самой корпорацией, что является реализаций самоуправления (саморегулирования), но при этом они должны соответствовать нормам права. Такие корпоративные нормы являются обязательными для участников корпорации, при этом они не обеспечиваются государственным принуждением, но могут включать определенные санкции, установленные самой корпорацией, т.е. обладают собственным механизмом принуждения.

Определяя корпоративные нормы как правила поведения участников искусственно создаваемых социальных групп, С.А. Алейник отмечает, что они имеют двойное значение: с одной стороны, дополняют нормы права, а с другой - декларируют правовой статус корпоративного объединения и иную, юридически значимую информацию.

Корпоративные нормы нельзя сводить лишь к локальным нормам, выраженным в локальных актах корпорации. Под корпоративными нормами можно понимать правила поведения участников корпорации независимо от того, выражены они или нет в том или ином локальном акте. Важно, чтобы эти нормы не противоречили законодательству и принципам права.

Для акционерных обществ, впрочем, как и для любых участников торгового оборота, значение имеет следование принципам добросовестности, разумности и справедливости. Поэтому морально-этические стандарты разумности, справедливости и добросовестности также рассматриваются как составная часть в регулировании корпоративных отношений и приобретают все большее значение в деятельности акционерных обществ. Такие этические нормы, регулирующие корпоративные отношения, изложены в Кодексе корпоративного поведения, рекомендованном акционерным обществам к применению.

Применение обществом Кодекса корпоративного поведения как акта рекомендательного является добровольным: его исполнение не обеспечивается нормами государственного принуждения, следовательно, начинают действовать другие механизмы, заставляющие общество следовать его предписаниям. Сфера регулирования из нормативно-обязательной переходит в плоскость действия морально-этических стандартов разумности, справедливости и добросовестности, в плоскость саморегулирования (самоуправления). Иными словами, если корпорация хочет быть привлекательной для инвесторов, желает минимизировать внутрикорпоративные конфликты, она должна будет следовать рекомендациям Кодекса корпоративного поведения.

Подтверждением приверженности корпорации рекомендациям кодекса должно стать внесение поправок, основанных на этих рекомендациях, в уставы и иные внутренние документы акционерных обществ, а также принятие собственных кодексов корпоративного поведения, основанных на рекомендациях Кодекса корпоративного поведения.

Что будет, если корпорация не следует положениям Кодекса корпоративного поведения? Ведь никаких мер государственного принуждения в этом случае не предусмотрено. Но последствия для корпорации могут быть более суровыми, чем при нарушении нормы законодательства: такой корпорации будет все сложнее и сложнее привлечь серьезных инвесторов и она потеряет свою инвестиционную привлекательность.

Таким образом, корпоративное право является совокупностью общих и специальных норм гражданского права (частноправовых норм), регулирующих корпоративные отношения, а также корпоративных норм, установленных самой корпорацией и обеспечиваемых негосударственным принуждением.

**Список использованной литературы**

1. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование –Л., 1987.

2. Корпоративное управление. Владельцы, директора и наемные работники акционерного общества. –М., 1996.

3. Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. – М., 1995.

4. Кашанина Т.В., Сударькова Е.А. Акционерное право. Практический курс. –М., 1997.

5. Кашанина Т.В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ). Учебник для вузов. – М., 1999.

6. Мозолин В.П. Корпорации, монополии и право США –М., 1961.

7. Романкова И.В. Проблемы правового регулирования участия юридических лиц в деятельности друг друга.//Право и государство. – 1997. -№3. –с.3-10

8. Источники всемирной сети интернет.