**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14 февраля 2022 г.
№ ПГ/01665-6-1 «О привлечении работников к дисциплинарной
ответственности за несоблюдение требований корпоративной этики на
основании локального нормативного акта, предусматривающего
правила поведения работников в организации»**

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 19 января 2022 года, в пределах компетенции сообщает.

Из статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) следует, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с абзацем седьмым части первой статьи 22 ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Работодатель обязан знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абзац десятый части второй статьи 22 ТК РФ).

Таким образом, с целью улучшения психологического климата в трудовом коллективе работодатель может предотвратить грубость на рабочем месте, утвердив отдельный локальный нормативный акт, предусматривающий правила поведения работников в организации и их ответственность в случае неэтичного поведения (например, положение деловой этики и служебного поведения в организации)

Отметим, что согласование кодекса с представительным органом работников необходимо в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями (часть третья статьи 8 ТК РФ).

В случае если кодекс корпоративной этики является не просто декларативным документом, а регламентирует правила поведения работников и предусматривает ответственность за их нарушение, то он является частью правил внутреннего трудового распорядка и должен приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ (часть четвертая статьи 8, часть четвертая статьи 189, часть первая статьи 190 ТК РФ).

В силу части второй статьи 21 ТК РФ работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (часть четвертая статьи 189 ТК РФ).

Если работником не соблюдены правила внутреннего трудового распорядка, это может рассматриваться как дисциплинарный проступок (абзац первый пункт 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Таким образом, если работодатель принял локальный нормативный акт - кодекс корпоративной этики, который регламентирует правила поведения работников и предусматривает ответственность за их нарушение, то он является обязательным для исполнения работниками.

Если вышеуказанный локальный нормативный акт не был принят работодателем в соответствии с нормами ТК РФ, то работодатель не вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение требований корпоративной этики.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления Б.С. Гудко