

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Степанова Елизавета Андреевна

Научный руководитель
к.ю.н., доцент

Фокеева Юлия Вячеславовна

Рецензент
юрисконсульт 1 категории
ООО «Газпром недра» ПФ
«Севергазгеофизика»

Бикбаева Лиана Ульфатовна

Тюмень
2021 год

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика института корпоративного поведения работников.....	10
1.1. Понятие и принципы корпоративного поведения и корпоративного культуры работника	10
1.2. Зарубежное правовое регулирование корпоративного поведения работников.....	20
Глава 2. Источники правового регулирования корпоративного поведения работников в Российской Федерации	29
2.1. Трудовое законодательство как источник правового регулирования корпоративного поведения.....	29
2.2. Кодексы профессиональной этики.....	36
2.3. Локальные нормативные акты как регуляторы корпоративного поведения.....	45
Глава 3. Проблемы правового регулирования корпоративного поведения работников.....	58
3.1. Практика привлечения работников к дисциплинарной ответственности за нарушение корпоративных норм.....	58
3.2. Направления совершенствования правового регулирования корпоративного поведения.....	72
Заключение	79
Библиографический список.....	83
Приложение № 1.....	96
Приложение № 2.....	103

Введение

Актуальность исследования. Актуальность исследования и реформирования института корпоративных отношений прежде всего можно объяснить его практической распространенностью. В настоящее время трудовое законодательство Российской Федерации переживает существенные изменения вследствие изменения определенных процессов и внедрения новых явлений в сфере корпоративного поведения. В условиях всеобщих перемен увеличивается влияние внешних факторов на поведение как самих организаций, так и на внутриорганизационную среду, а также возрастает роль различных регуляторов поведения работников корпораций, что отражается на функционировании российского бизнес-сообщества в целом. Таким образом, организации приступают к активным действиям по адаптации к новым условиям путем изменения, в частности, института внутрикорпоративных отношений.

Неизменным остается факт наличия у предприятий потребности в конкурентоспособности и экономической и производственной эффективности, в основе чего лежат эффективно выстроенные взаимоотношения внутри корпорации. Существенное влияние на развитие указанных элементов оказывают институциональные факторы, связанные с человеческими взаимоотношениями. Иными словами, речь идет о корпоративной культуре и корпоративном поведении работников, которые еще не нашли своего законодательного закрепления, но активно регулируются такими локальными актами, как, например, кодексы этики.

Сам термин «корпоративная культура» впервые был использован в конце 19 века генералом-фельдмаршалом Хельмут фон Мольтке. На тот момент под корпоративной культурой понимался свод правил и кодекс чести, который придавал силу и монолитность армии. С течением времени взгляды на понятие корпоративной культуры неоднократно подвергались изменениям. В настоящее время корпоративная культура представляет собой совокупность базовых убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных

определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными и предаваться новым членам организации в качестве правильного образца восприятия, мышления и действия [4.12]. Вместе с тем необходимо отметить, что корпоративное поведение напрямую влияет на качество труда, величину стоимости компании, внешних финансовых ресурсов [2.9].

В современном обществе благодаря активным исследованиям в области корпоративных отношений достигнуты немалые результаты. В частности, прогресс коснулся определения понятия и сущности корпоративной культуры, роли корпоративного поведения для внутренней интеграции и развития организации. Внедрение принципов и норм корпоративной этики в отечественные организации еще не достигло заключительной стадии, кодексы профессиональной этики и корпоративного поведения имеются далеко не во всех организациях. Однако даже при наличии указанных кодексов, нормы, содержащиеся в них, нередко нарушаются работниками, за что к последним применяются дисциплинарные взыскания.

Кроме того, отсутствие единого подхода к определению понятий «корпоративное поведение» и «корпоративная культура» порождает немалое количество споров по поводу теоретической природы указанных понятий, ведет к отсутствию единства их понимания и невозможности внедрения таких понятий на практике. Фактически же, отсутствие в законодательстве разъяснений по поводу корпоративного поведения и корпоративной культуры могут привести к недооценке значения кодекса этики и корпоративного поведения как акта локального нормотворчества.

Таким образом, анализ института корпоративных отношений и, как следствие, действующего регулирования корпоративного поведения работников носит как теоретическое, так и практическое значение.

Степень научной разработанности темы. Научные представления о регулировании корпоративного поведения и корпоративных отношений в

целом развивались на протяжении длительного времени и в результате стали предметом междисциплинарного исследования. Процесс изменений в данной сфере находился под сильным влиянием трудового права, гражданского права, социологии, психологии, культурологии и многих других областей науки. Сегодня внимание исследователей в этой области направлено на определение природы понятия «корпоративное поведение», анализ множественности и разнородности кодексов профессиональной этики и корпоративного поведения и возможность применения к работникам мер дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований указанных документов.

Проанализировав научную литературу, можно выделить ряд подходов в проводимых исследованиях.

Правовой подход. Исследования корпоративных отношений с правовой точки зрения, а также анализ существующего российского и зарубежного законодательства по этому вопросу осветили в своих трудах М.Г. Ионцев, С.А. Сеницын, В. Кокорева, Э. Шейн, Т.В. Кашанина, В.В. Долинская. Правовой подход основывается на идее реформирования трудового законодательства во всем многообразии его проявления, в частности, института локальных актов как регуляторов корпоративного поведения.

Социологический подход. К числу исследователей относятся М. Вебер, Э. Дюркгейм, И.В. Василенко, Г.Г. Силласте. В рамках социологического подхода ученые рассматривают трудовые конфликты в российской и зарубежной экономики, изучая при этом корпоративное поведение работников как составляющую возможных конфликтов.

Экономический подход. Проблемы становления и развития корпоративного управления затронуты в работах как зарубежных, так и отечественных экономистов Д.Белла, Д.Л. Круза, И.Ю. Беляевой и др. Согласно данному подходу, корпорация рассматривается как форма организации бизнеса, где, как следствие, формируется корпоративное поведение и складывается корпоративная культура.

Таким образом, можно сделать вывод о многообразии подходов к изучению правовой природы корпоративной культуры и корпоративного поведения работников, а также законодательства, регулирующего указанные понятия. Однако следует отметить, что регулирование поведенческого аспекта в корпорации до сих пор находится на начальной стадии разработки. В этой связи разработка теоретико-методологических основ института корпоративной культуры и корпоративного поведения работников, а также внесение практических рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства в области внутрикорпоративного поведения представляются актуальными.

Объектом магистерской диссертации выступают общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации и совершенствования норм действующего законодательства в области поведения работников в организации, существующих кодексов корпоративной этики, локальных нормативных актов, имеющих отношение к регулированию корпоративного поведения.

Предмет исследования составляет институт корпоративного поведения работников с точки зрения его развития и правового регулирования.

Цель исследования заключается в комплексном анализе корпоративных отношений, изучении современного состояния регулирования корпоративного поведения и корпоративной культуры на федеральном и локальном уровнях, необходимости раскрыть правовую природу корпоративного поведения и факторов, влияющих на его развитие в существующих условиях, а также в определении границ допустимых ограничений корпоративного поведения в рамках конкретной организации.

В процессе исследования решаются **следующие задачи:**

1. определяется понятие и признаки корпоративной культуры и корпоративного поведения;

2. проводится анализ зарубежного опыта правового регулирования корпоративного поведения работников и осуществляется его сопоставление с отечественным законодательством;

3. изучается действующее трудовое законодательство как источник правового регулирования корпоративного поведения работников;

4. проводится контент-анализ существующих кодексов профессиональной этики и локальных нормативных актов как регуляторов корпоративного поведения и корпоративной культуры;

5. анализируется практика привлечения работников к дисциплинарной ответственности за нарушение корпоративных норм, а также проводится анализ существующей судебной практики в рассматриваемой сфере;

6. выявляются проблемы правового регулирования корпоративного поведения работников и направления его совершенствования.

Методология и методика исследования. В качестве методологической основы диссертационного исследования выступают диалектический метод познания, а также общие и специальные методы: догматический (формально-логический), сравнительно-правовой, системно-структурный, историко-правовой и другие методы, predetermined поставленными целями и задачами.

Таким образом, при проведении исследования и написании магистерской диссертации автор опирался на принципы историзма, правопреемственности, социальной детерминации и т.д.

Нормативную правовую базу исследования составили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ), Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федеральные законы, подзаконные акты, и иные нормативные документы, регулирующие корпоративное поведение и корпоративную культуру.

Эмпирическая основой исследования послужили материалы судебной практики, а также кодексы корпоративной этики российских организаций и иные локальные нормативные акты, регулирующие корпоративное поведение и корпоративную культуру.

Научная новизна магистерской диссертации основана на предложенной автором интеграции методических рекомендаций по разработке кодексов корпоративной этики в целях единства восприятия правовой природы корпоративной культуры и корпоративного поведения, а также порядка законодательного регулирования посредством соответствующих локальных актов:

1. выявлены такие положительные аспекты локального регулирования посредством кодексов корпоративной этики, как снижение конфликтных ситуаций между работниками, увеличение финансовых активов, возможность поддержания имиджа организации, соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений;

2. сделан вывод о запрете допущения корпоративной культуры тоталитарного типа, а также о запрете закрепления в локальных нормативных актах (в т.ч. в кодексах корпоративной этики) положений дискриминационного характера;

3. выявлены признаки следующих актов нормотворчества, регулирующих корпоративное поведение: кодексов профессиональной этики и кодексов корпоративной этики как локальных актов. Сделаны выводы об их различной правовой природе;

4. произведен анализ массива судебной практики по делам о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение требований локальных нормативных актов, в том числе кодексов корпоративной этики. Сделан вывод об отсутствии единообразия судебной практики ввиду отсутствия четкой регламентации положений о кодексе корпоративной этики в трудовом законодательстве Российской Федерации, а также о необходимости определения пределов допустимости совершенного проступка при привлечении

работника к дисциплинарной ответственности за нарушение корпоративных норм;

5. сделан вывод о необходимости следования работодателем ряду условий в целях придания требованиям о соблюдении корпоративной культуры обязательного характера;

6. в целях упорядочивания деятельности организаций по локальному правовому регулированию корпоративной этики разработаны методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики.

Практическое значение полученных результатов заключается в возникновении возможности использования предложенных в диссертационном исследовании разработок и нововведений на практике для повышения эффективности правового регулирования корпоративного поведения и корпоративной культуры. В частности, автором разработан и предложен для использования в практической деятельности Кодекс корпоративной этики, а также методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики.

Представляется, что для упорядочивания деятельности организаций по локальному правовому регулированию корпоративной этики можно было бы утвердить методические рекомендации соответствующим распоряжением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Структура магистерской диссертации. Данное исследование состоит из введения, трех глав, включающих в себя семь параграфов, а также из заключения, библиографического списка и двух приложений.

Глава 1. Общая характеристика института корпоративного поведения работников

1.1. Понятие и принципы корпоративного поведения и корпоративной культуры работников

На определенном этапе развития каждая организация сталкивается с необходимостью формирования собственного имиджа - определения целей и ценностей, стратегии качества предоставляемых продуктов и услуг, цивилизованных правил поведения и моральных принципов сотрудников, поддержания высокой репутации организации в мире бизнеса. Все это, называемое корпоративной или деловой культурой, является задачей, без которой невозможно добиться эффективной работы корпорации.

Корпоративная культура связана с широкой концептуальной основой, включающей убеждения людей, их отношения друг с другом и с внешней средой. Она опирается на психологию формирования практического опыта, представляя ценности этого опыта.

Такие ранее подтвержденные ценности, как жесткая дисциплина, иерархия, карьера, власть, централизация, уходят в прошлое. Их заменяют другие ценности: формирование единого подхода к управлению, недопустимость конфликта интересов, четкое обозначение прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений, что приводит к формированию положительного имиджа корпорации и, как следствие, росту финансовых активов.

Сегодня большая часть отечественного бизнес-сообщества направила силы на разработку и реализацию эффективной корпоративной культуры посредством внедрения локальных нормативных актов. Именно корпоративная культура придает организации собственный, неповторимый облик в глазах клиентов, партнеров, конкурентов, что, несомненно, является очень важным фактором конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях.

Согласно исследованиям ученых, в настоящее время «миллениалы» составляют большую часть участников трудовых отношений, чем любая другая

возрастная группа, поэтому корпоративная культура становится одним из важнейших инструментов для набора и удержания работников. Закрепление в локальных актах организации норм, регулирующих гибкие часы, свободное время и политику профессионального развития находит положительное отражение как на работниках – удовлетворенность в потребностях, так и для работодателя – возможность осуществления контроля за деятельностью организации и развитием корпоративного поведения.

В настоящее время такому элементу как корпоративная культура и вопросам, тесно связанным с ней, уделено большое количество внимания в научных кругах и соответствующих исследованиях. Вместе с тем, единого подхода к трактовке понятия «корпоративная культура» не выработано, что порождает немалую численность терминов: например, деловая культура, культура компании и т.д.

Говоря о культуре в общем, важно отметить, что она представляет собой совокупность норм, знаний и разнообразных ценностей, которые регулируют жизнь конкретного общества. В научной литературе культура разбита на множество подсистем [4.16]. Например, можно говорить о полноценной экономической культуре, которая обусловлена существованием экономической формы жизнедеятельности. В этой связи под экономической культурой следует понимать порядок функционирования определенного индивидуума в экономике (как мира в целом, так и конкретной страны) [4.16].

Затем, анализируя иные формы жизнедеятельности, выделению в отдельную подсистему подлежит деловая культура, определяемая в научной литературе как культура, существующая внутри корпорации и предлагающая порядок, ценности и нормы обмена труда. Важным представляется также факт включения в деловую культуру определенных форм и методов взаимодействия работников при выполнении трудовой функции (в т.ч. совместно), вбирающих конкретные стратегии и тактики для достижения производственных целей.

Кроме того, деловая культура подлежит делению на культуры профессиональных сообществ людей, объединенных единством

профессиональной деятельности или консолидированных в конкретном учреждении и внутрикорпоративные культуры организаций. Здесь необходимо отметить важность интеграции рассматриваемого понятия в кодексы профессиональной и корпоративной этики как главные регуляторы корпоративной культуры и корпоративного поведения. Исходя из вышесказанного, мы можем сказать, что деловая культура состоит из следующих норм, ценностей, догм:

- общечеловеческих;
- цивилизационных (например, цивилизации Востока и Запада);
- профессиональных.

Другими словами, рассматривая деловую культуру, которая характерна на текущем этапе развития для нашей страны, стоит понимать, что на ее формирование как института, а также как основного предмета регулирования локальных актов предприятий оказывает воздействие множество различных факторов, начиная от исторических особенностей России, заканчивая влиянием других стран.

Вместе с тем, очевиден факт непринятия установленных на локальном уровне ценностей и правил поведения определенной частью коллектива. Важно понимать, что большую роль играет конкретная ситуация. Так, на практике встречаются ситуации, при которых принимаемые решения выгодны, однако в долгосрочной перспективе носят негативный характер.

Кроме того, возникает вопрос порядка применения санкций за несоблюдение работником ценностей и норм, закрепленных на законодательном и локальном уровнях.

Очевидно, что культура активно формируется и передается благодаря вербальной связи. Говоря про деловую культуру, видится ясным факт ее зависимости от налаженного между работниками взаимодействия в рамках конкретной организации [4.3].

Сейчас в научном сообществе существует множественность подходов к пониманию такого явления как корпоративная культура.

Так, А. А. Воронов рассматривает корпоративную культуру как метод управления поведенческим аспектом трудового коллектива, способный привить работникам определенные ценности, нормативные образцы поведения и традиции [4.6].

Иные представления о корпоративной культуре имеет К.М. Ушаков: автор рассматривает корпоративную культуру как совокупность определенных слоев. В частности, сюда включаются символы, ритуалы, убеждения и ожидания, ценности той или иной корпорации [4.44].

Помимо упомянутых выше позиций отдельное внимание стоит обратить на мнение М.В. Рыбаковой, которая рассматривает корпоративную культуру как некую систему, состоящую из нескольких подсистем: ценностно-нормативная структура, структура коммуникаций, организационная структура, структура социально-психологических отношений, мифологическая структура (корпоративные предания, история организации, мифы и легенды об организации, ее работниках и руководителях), структура внешней идентификации (фирменного стиля). Важно, чтобы перечисленные составляющие подсистем структурированно включались в кодексы корпоративной этики и не противоречили законодательству. [4.34]

Относительно однородного мнения придерживается В.Д. Козлов в своём труде «Управление организационной культурой». Так, ученый считает, что корпоративная культура – это система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показаний удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, которая подлежит изложению в локальном акте корпорации.

Несмотря на разность подходов представителей научного сообщества к определению и составляющим корпоративной культуры, существует единство мнений о том, что корпоративная культура представляет собой очень сложное и многогранное явление.

Абстрагируясь от множества научных подходов к определению корпоративной культуры, возникает необходимость практического анализа сложившейся практики интеграции данного понятия в крупные корпорации. Так, из локальных нормативных актов крупнейших российских компаний (в том числе, федеральных компаний), опубликованных на их официальных сайтах, следует, что корпоративная культура определена как набор стандартов поведения, соблюдение которых требуется от работников.

Например, ПАО «Сбербанк» определяет корпоративную этику так: «принятые в Банке стандарты поведения, основанные на нашей миссии и ценностях, гарантирующие честные и справедливые отношения к членам нашей команды, клиентам, партнерам, а также соблюдение законов и внутренних политик».

В ПАО «Газпром» корпоративная этика рассматривается как система внутрикорпоративных ценностей, среди которых особенно выделены профессионализм, инициативность, взаимоуважение и имидж.

Примечательной видится ссылка в кодексе этики ПАО «Мегафон» на то, что описание рекомендаций относительно каждой возникшей ситуации невозможно, в связи с чем указанная компания ожидает от своих сотрудников того, что они: «...будут действовать осмотрительно и руководствоваться здравым смыслом, следуя общим стандартам, описанным в Кодексе. Любое действие, которое противоречит Кодексу, недопустимо».

Таким образом, на основании специфики изучения корпоративной культуры можно сформулировать четыре её ключевых объекта:

- работники организации как объекты регуляции корпоративной культуры и поведения;
- прочие люди, начиная от конечных потребителей, заканчивая поставщиками ресурсов;
- общество в целом, исходя из своих социально-экономических особенностей, оказывающие сильное влияние на функционирование организации;

– окружающая среда и то, как деятельность организации ее затрагивает. [4.8].

Возникает вопрос: на каких принципах зиждется возникновение и развитие корпоративной культуры? Как уже было отмечено выше, общепринятое определение понятия «корпоративная культура» отсутствует. Однако исходя из единства подходов к привязке рассматриваемого понятия к устоявшимся в обществе этическим ценностям, взаимоуважению, следованию требованиям законности и т.п., а также обобщая существующие мнения исследователей, можно сделать следующие выводы о принципах корпоративной культуры.

Во-первых, важным принципом признаётся профессионализм и компетентность. Под профессионализмом следует понимать способность человека обладать некими деловыми качествами, которые необходимы для грамотного и успешного исполнения своих трудовых обязанностей. Вместе с тем, для достижения положительного результата при осуществлении трудовой деятельности необходимо быть компетентным сотрудником – т.е. хорошо понимающим круг поставленных задач и вопросов.

Следующий не менее значимый принцип – конфиденциальность и профессиональная (коммерческая) тайна. Здесь подразумевается наличие определенных инструктажей, расписок и т.п. в целях исключения распространения недобросовестными работниками значимой для корпорации информации, что впоследствии может нанести серьезный урон имиджу и деловой репутации компании.

Третьим принципом развития корпоративной культуры выступают правила действий при конфликте интересов. Зачастую кодексы корпоративной этики, принимаемые в компаниях, закрепляют рассматриваемые положения и строго их регулируют. Это необходимо, в частности, для недопущения возникновения ситуации, когда личная заинтересованность работника может повлиять на процесс принятия им определенного решения и, таким образом, нанести негативные последствия интересам корпорации.

Борьба с коррупцией – следующий немаловажный принцип. В настоящее время существует большой массив законодательства по вопросу борьбы с коррупционным фактором. Но, несмотря на это, на уровне отдельно взятой организации необходимо детальное урегулирование этого фактора в целях недопущения нарушения конкурентной борьбы и недобросовестности в осуществлении деятельности.

Помимо перечисленных выше основополагающих принципов формирования и развития корпоративной культуры, ученые выделяют также такие принципы, как защита и надлежащее использование активов компании, соответствие осуществляемой деятельности требованиям действующего законодательства, информированность и т.д.

Таким образом, мы приходим к выводу, что корпоративная культура является в целом ключевым фактором развития организации и во многом определяет поведение сотрудников. Говоря о последнем, следует отметить его практическое разнообразие и необходимость детального урегулирования на законодательном и локальном уровнях.

Понятие «корпоративное поведение» достаточно широкое и вбирает в себя совокупность действий работников, направленных на управление организациями и их развитие. Определенная направленность корпоративного поведения работников сказывается на экономических показателях деятельности корпораций, на возможности соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений. Одним из способов урегулирования поведенческого аспекта является введение определенных стандартов, установленных на основе анализа наилучшей практики корпоративного поведения и принятых в соответствии с действующим законодательством в сфере труда. Исходя из практики, складывающейся в современном бизнес-сообществе, стандарты корпоративного поведения применимы к хозяйственным обществам всех видов, но в наибольшей степени они применяются и действуют согласно заданной цели в обществах с ограниченной ответственностью и публичных акционерных обществах.

Вообще обязанности как по сохранению лояльности к работодателю, так и по демонстрации определенного стиля корпоративного поведения включаются и в правила внутреннего трудового распорядка, и в другие специализированные, не названные в законодательстве локальные нормативные акты, например, в кодексы корпоративной этики. [4.10]

Как и к понятию «корпоративная культура», к «корпоративному поведению» не выработано единство подходов восприятия. Стоит отметить, что само понятие «корпоративное поведение» исследовано в гораздо меньшем объеме, нежели корпоративная культура. Впервые это понятие было закреплено Распоряжением ФКЦБ от 04.04 2002 года №421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения», где последнее должно быть основано на уважении прав и законных интересов его участников и способствовать эффективной деятельности общества, в том числе увеличению стоимости активов общества, созданию рабочих мест и поддержанию финансовой стабильности и прибыльности общества. [2.7]

Сам термин «поведение» означает образ жизни и действий. [4.39] Соответственно, корпоративное поведение предполагает определенный жизненный уклад и порядок действий внутри корпорации и представляет собой, по мнению ученых, совокупность внешне наблюдаемых поступков и действий отдельных членов или социально-профессиональных групп внутри корпорации, имеющих определенную направленность, последовательность и затрагивающие интересы других людей.

Опираясь на разработки ученых в сфере локального нормотворчества в целом и кодексов корпоративного поведения в частности, нельзя не отметить единство трех аспектов поведения в корпорации. Во-первых, корпоративное поведение представляет собой особый вид социально-трудового поведения личности в уже сложившейся системе профессиональных групп и отношений между ними. Здесь также важен вопрос ответственности работников за нарушение сформированных принципов поведения в организации как в рамках

осуществления трудовой функции, так и при соблюдении корпоративной культуры.

Во-вторых, корпоративное поведение стоит рассматривать с точки зрения организационной составляющей личности внутри самой корпорации: на становление и развитие корпоративного поведения в этом аспекте влияют условия окружающей действительности, размер корпорации, уровень специализации и т.д.

Наряду с перечисленным, корпоративное поведение является видом экономического поведения личности в условиях сложившейся рыночной экономики.

Говоря о принципах корпоративного поведения, стоит отметить важность уже упомянутого выше Распоряжения ФКЦБ РФ для понимания этих принципов в следствии их формирования и текстуального закрепления в тексте Распоряжения.

Принципы корпоративного поведения представляют собой исходные начала, лежащие в основе формирования, функционирования и совершенствования системы корпоративного управления хозяйственных обществ [4.33].

Таковыми принципами, в частности, являются:

1. необходимость обеспечения реальной возможности осуществления работниками своих прав посредством складывающейся практики корпоративного поведения;
2. возможность обеспечения равного отношения по отношению к участникам корпорации;
3. необходимость обеспечения эффективного контроля за деятельностью органов корпорации и стратегического управления деятельностью корпорации;
4. практика корпоративного поведения должна обеспечивать органам хозяйственных обществ возможность разумно, добросовестно, исключительно в интересах общества осуществлять эффективное руководство текущей деятельностью корпорации;

5. обеспечение своевременного раскрытия полной и достоверной информации о корпорации (в т.ч. о её финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений);

6. практика корпоративного поведения должна учитывать предусмотренные законодательством права заинтересованных лиц, в том числе работников корпорации, и поощрять активное сотрудничество корпорации и заинтересованных лиц. [2.7]

Таким образом, опираясь на существующие в законодательстве принципы корпоративного поведения, его можно определить как особый вид поведения личности, проявляющийся в процессе внутрикорпоративной производственной деятельности, который регулируется посредством локального нормотворчества, закрепляющего нормы корпоративной культуры и этики.

Иными словами, корпоративное поведение - это совокупность действий работника, основанных на соблюдении норм и правил, изложенных на уровне федерального законодательства и в локальных актах.

Корпоративную культуру в качестве взаимосвязанного с поведением в корпорации элемента следует определять как совокупность общих ценностей, убеждений, обычаев и традиций конкретной организации, являющихся основой корпоративного поведения. Часто корпоративная культура не имеет четкого определения и со временем органически развивается из совокупных черт работников, которых нанимает компания.

Таким образом, культура корпорации отражается в её дресс-коде, рабочих часах, оформлении офиса, вознаграждениях работникам, текучести кадров, решениях о найме, обращении с клиентами, удовлетворенности клиентов и во всех других аспектах деятельности.

Проанализировав уже сложившуюся в организации культуру, поставленные цели развития, тенденции регулирования культуры в корпорации, можно сформировать систему управления корпоративной культурой, посредством которой возможно улучшение конкретных механизмов

и процедур, связанных с управлением корпоративной культурой, увеличение уровня профессионализма руководителей в социально-психологическом аспекте, а также систематизация правил и норм корпоративного поведения в акте локального нормотворчества – кодексе профессиональной этики и корпоративного поведения.

1.2. Зарубежное правовое регулирование корпоративного поведения работников.

Определить основные пробелы и направления развития регулирования корпоративного поведения можно на основе анализа отечественного и зарубежного подходов к систематизации норм в рассматриваемой сфере, зарубежных нормативных актов и судебной практики других государств.

Как и в России, в зарубежной практике регулирования трудовых правоотношений активно развивается направление локального нормотворчества. Это обусловлено активной глобализацией инвестиционных процессов еще с начала 90-х гг. Корпорации встали на путь активного роста и развития, в результате появилась необходимость нормативного урегулирования культуры корпораций, внутриорганизационных процессов, вертикальных и горизонтальных взаимоотношений в корпорации для поддержания корпоративного имиджа.

Для ясности проведения анализа опыта зарубежного регулирования корпоративного поведения, следует обратиться к положениям о понятии и видах корпораций в иностранных государствах.

С того момента, как немецким юристом и ученым Штифтунгом было введено в цивилистику понятие учреждения, корпорация стала трактоваться как юридическое лицо, основанное на членстве (участии). Однако в современном мире зарубежные источники иначе понимают корпорацию. Например, в США под корпорацией понимаются почти все виды юридических лиц.

Кроме того, существуют совершенно иные, отличные от отечественного понимания подходы. Так, в зарубежной практике корпорации делятся на единоличные и объединения лиц (*universitas personarum*). Ярким

представителем, использующим указанную классификацию, является Англия: здесь корпорации делятся на *corporation sole* (единоличные корпорации) и *corporation aggregate* (объединения лиц). Под единоличными корпорациями в данном контексте необходимо понимать физическое лицо, которое наделено статусом юридического лица (в частности, речь идёт о государственных должностях).

С другой стороны, имеет место быть отказ некоторых стран от использования понятия «корпорация» в традиционной его трактовке. Так, Франция не использует понятие «корпорация»: здесь юридические лица подразделяются на товарищества и ассоциации.

Несмотря на разность подходов к определению понятия и форм корпорации, ее правовой природы, неоспоримо то, что в большинстве государств корпоративные отношения являются недостаточно урегулированным феноменом. Кроме того, примечательным является факт регулирования корпоративного поведения посредством локальных нормативных актов в большинстве иностранных государств. При этом стоит понимать, что регулирование на локальном уровне корпоративного поведения работников более развито за рубежом, нежели в России.

Рассмотрение исторических аспектов возникновения и развития таких зарубежных регуляторов корпоративных отношений как кодексы необходимо для определения их правовой природы в целях дальнейшей возможности проведения аналогии с национальным локальным трудовым законодательством. В этой связи стоит обратиться к истокам зарождения корпораций и, соответственно, актов, регламентирующих их деятельность.

Так, обратимся ко второй половине XVII века. В 1670-х гг. итальянское влияние на научную сферу стало смещаться под давлением французских воззрений: как в законодательстве, так и в доктрине стали активно применяться французская терминология, структура распределения материала, организация и т.п. В 1671 и 1673 годы благодаря Кольберу увидели свет первые Кодексы

корпоративного управления в более-менее привычном для современного общества понимании.

Регуляторы полномочий и деятельности акционерных обществ стали возникать несколько позднее: в начале XVIII столетия возникла острая необходимость обезопасить население от спекуляций, внезапно возникших в то время. В этих целях был принят «Bubble Act» (дословно – «Акт о мыльных пузырях»), в соответствии с положениями которого запрещалось создавать акционерные общества, если последние наносят вред и разоряют поданных короны.

Затем в начале XIX века последовал целый ряд нормативных актов:

- Code de commerce, который действовал во Франции и закреплял важные тезисы о статусе корпораций.

- Закон «Роберта Пилля», введенный в 1844 году в Англии. Предварительно парламент отменил действие «Bubble Act», установив в новом Законе обязательную процедуру государственной регистрации компаний и ограничения для работников таких компаний. Примечательно, что по завершении регистрации такая компания получала статус корпорации.

Приведённый выше Закон неоднократно подвергался изменениям, затем были приняты иные акты, которые также устанавливали статус корпорации.

Совершенно новые положения о корпорации (в частности, ее вид) возникли в Германии в начале 1900-х гг. Речь идет о товариществах с ограниченной ответственностью, которые регулировались также рядом кодексов и иных локальных и государственных актов.

Таким образом, начиная еще с 1600-х гг. различные государства стараются урегулировать деятельность корпораций посредством кодексов и иных актов локального нормотворчества. Стоит отметить, что в формировании общих подходов к установлению принципов и правил принимают участие не только органы власти. Это значит, что активная работа по регулированию корпоративного поведения ведется самими организациями. В результате этого

возникают Кодексы корпоративного поведения (управления), которые обобщенно принято называть кодексами наилучшей практики.

Говоря о современных воззрениях на принципы и правила корпоративного поведения, стоит обратиться к концу XX века.

Так, Кодекс Кэдбери стал один из первых актов, регулирующих поведение в корпорации. Кодекс был подготовлен Комитетом под руководством Адриана Кэдбери в 1991 году в Великобритании. Его разработка стала носила необходимый характер в связи с разгорающимися в то время корпоративными конфликтами. Затем, после выхода в свет Кодекса Кэдбери стали активно появляться новые кодексы. Каждый последующий акт вбирал в себя практику регулирования предыдущего, а затем туда вносились нововведения [1.1].

В 1999 году появилась ещё одна из наиболее известных разработок регулирования корпоративных отношений: «Принципы корпоративного управления», разработанные по инициативе Организации экономического сотрудничества и развития [1.3]. Этот документ состоит из двух частей: первая часть закрепляет принципы, относящиеся к пяти областям: «Права акционеров», «Равное отношение к акционерам», «Роль заинтересованных лиц», «Раскрытие информации и прозрачность», «Обязанности совета директоров». Каждый раздел содержит основополагающий принцип и поддерживающие рекомендации. Вторая часть документа включает аннотации к принципам: здесь описываются преобладающие тенденции, допустимые альтернативы и практические примеры.

Так, среди указанных принципов следует выделить стремление корпорации к созданию единого имиджа [1.3]

В настоящее время всему миру известно более 100 кодексов корпоративного поведения (управления) как на государственном, так и на локальном уровнях:

- «Кодекс Кэдбери» (Великобритания, 1991 г., Совет по финансовой информации, Лондонская фондовая биржа и союз бухгалтеров);

- Германский KODEX (1999 г. и 2014 г.): подготовлен Германской группой по корпоративному управлению;
- «Основные направления и проблемы корпоративного управления» (США, 1994 г., Совет директоров «Дженерал Моторс»);
- «Основные принципы и направления корпоративного управления в США» 1998 г. Им предшествовал Типовой закон США М.В.С.А (Model Business Corporation Act – М.В.С.А.) 1956 г.
- «Принципы корпоративного управления», Греция, 1999 год. Подготовлены Комитетом по финансовым рынкам.
- «Кодекс надлежащей практики» (Бразилия, 1999 г., Бразильский институт корпоративного управления);
- В странах СНГ: Грузия (2009 г.), Армения (2010 г.), Азербайджан (2011 г.) и т.д.

Перечисленные и иные существующие кодексы основываются на рекомендациях в определенных сферах корпоративного управления: избрание и обеспечение деятельности совета директоров, проведение общего собрания акционеров, деятельность исполнительных органов, взаимосвязь акционеров и менеджмента, раскрытие информации о корпорации и т.д.

Цель подобных кодексов, как и в России, заключается в том, чтобы деятельность органов корпорации и принятие ими решений осуществлялись добросовестно, без нарушения прав и интересов акционеров, имиджа корпорации, а также иных заинтересованных лиц.

Следует обратить внимание на разность правового статуса таких кодексов в зарубежных странах. В частности, в первой группе стран подобное регулирование поведения работников в корпорации является неотъемлемой частью общего пакета обязательных мер, которые компании необходимо соблюдать для того, чтобы ее ценные бумаги прошли листинг на бирже [4.49].

К примеру, корпорации, чьи акции прошли листинг на Лондонской фондовой бирже или фондовой бирже Торонто, обязаны соблюдать правила и требования Обобщенного кодекса, действующего в рамках Правил указанных

фондовых бирж. При этом у них отпадает обязанность подчинения Кодексу Кэдбэри или Кодексу Деи.

Другая группа стран придерживается иного подхода: кодекс носит абсолютно рекомендательный характер и не связан с обязательными требованиями. Это обусловлено тенденциями перехода от законодательного регулирования поведения в корпорациях к саморегулированию и установлению конкретных правил и требований в рамках определенной корпорации. К таким странам, в частности, относится Бразилия, Мексика, Индия, Таиланд и др.

В рамках существующих подходов к правовой природе регуляторов корпоративных отношений представляется возможным выделить третью группу стран: в таковых кодексы аналогично второй группе носят рекомендательный характер и разрабатываются, в основном, ассоциациями директоров, корпоративных менеджеров и т.д. Однако подобные рекомендации по «образцовому» корпоративному управлению зачастую носят значительный эффект. В частности, американские институциональные инвесторы активно подталкивают все американские компании к тому, чтобы соблюдать принципы корпоративного управления, изложенные в документе, принятом «Дженерал Моторс».

Структура большей части зарубежных кодексов корпоративного поведения (управления, организации) схожа: 80-90% общего содержания кодексов всячески регулирует деятельность управляющих органов корпорации. Как уже было сказано ранее, помимо этого, кодексы включают в себя рекомендации, касающиеся стиля делового общения и одежды, правил деловой переписки, правил корпоративной этики, а также возможность привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих перечисленные правила и стандарты. Вместе с тем, имеются и различия.

Так, интересными с точки зрения содержания положений о допустимых нормах делового общения представляются кодексы таких крупных корпораций как Siemens, General Mills, LG. Примечательным является факт отсутствия санкций за нарушение правил делового общения, которые устанавливаются

такими кодексами, несмотря на достаточную проработанность положений по ответственности перед клиентами и этических принципов корпорации.

С обратной стороны, кодексы этики не менее влиятельных компаний Nissan, Daewoo включают в себя положения об обязательности соблюдения правил корпоративного поведения, что позволяет сделать вывод о наличии дополнительного локального акта, регулирующего порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Однако зарубежные регуляторы корпоративных взаимоотношений объединяются под эгидой принципов корпоративного управления Калифорнийского пенсионного фонда. Опубликованные CalPRES в 1996 году и действующие по настоящее время глобальные принципы корпоративного управления включают в себя:

1. Справедливость, что означает обеспечение справедливого отношения внутри корпорации.
2. Подотчетность: органы управления подотчетны акционерам.
3. Прозрачность: в данном случае речь идет об открытости и достоверности предоставляемой компаниями информации.
4. Соблюдение норм, закрепленных в Кодексах лучшей практики.

Говоря о последних, важно отметить, что кодексы лучшей практики представляют собой свод систематизированных стандартов и внутренних норм, принимаемых на добровольной основе, устанавливающих и регулирующих порядок корпоративных отношений.

Таким образом, можно заметить, что на протяжении длительного времени в зарубежных компаниях ценится правовая природа Кодексов так называемой «лучшей практики». Иначе говоря, каждая компания старается действовать не только на основе общего законодательства, но и придерживаться правил, содержащихся в актах локального нормотворчества, принятых внутри компании.

Так, на основе анализа массива научной и практической литературы можно прийти к выводу, что указанные положения, регулирующие

корпоративное поведение, содержатся в разных странах как на федеральном уровне, так и в локальных актах. Несмотря на отсутствие единой формы кодексов как регуляторов внутрикорпоративных отношений, зарубежные страны придерживаются единой политики детальной регуляции норм этики внутри корпорации. В частности, такой вывод следует и из анализа зарубежной судебной практики.

Бесспорным представляется факт, что еще далеко не все страны имеют богатый опыт корпоративных отношений. Соответственно, в странах, где корпоративные отношения только начинают своё развитие, традиции корпоративного поведения ещё только формируются, детально излагаются абсолютно все аспекты, касающиеся жизнедеятельности корпорации, в силу отсутствия достаточного урегулирования на уровне государственного законодательства.

Таким образом, проанализировав опыт зарубежных стран, мы приходим к выводу, что регулирование корпоративного поведения и корпоративной культуры в других государствах находится на стадии активного развития, так же как и национальное законодательство в указанной сфере. Кроме того, в результате контент-анализа отечественных и зарубежных кодексов в рамках развития рыночной экономики и увеличения географии и масштабов корпораций ощущается острая необходимость:

- 1) в законодательном разъяснении понятий «корпоративная культура» и «корпоративное поведение» в целях единства восприятия и, как следствие, реализации следующей задачи;

- 2) во внесении изменений на уровне трудового законодательства в целях определения пределов допустимости в части требований к поведению работников для соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений, а также в целях информирования организаций о нормативно-правовом обеспечении работы по разработки локальных актов, направленных на регулирование внутрикорпоративного поведения.

Кроме того, мы приходим к выводу о том, что российское трудовое законодательство, регулирующее корпоративные отношения (особенно акты локального нормотворчества), заимствуют принципы построения и содержания у зарубежных источников. О более детальных результатах сравнения национальных и зарубежных регуляторов корпоративного поведения можно будет судить только в результате анализа российского трудового законодательства.

Глава 2. Источники правового регулирования корпоративного поведения работников в Российской Федерации

2.1. Трудовое законодательство как источник правового регулирования корпоративного поведения.

Отечественное трудовое законодательство берет истоки своего формирования в начале XX века. Основные установки, направленные на развитие данной отрасли можно определить по принятию базовых актов — кодексов о труде, содержание которых изменялось с учетом роста уровня экономической и социальной политики государства. Однако, уже в то время трудовое законодательство породило в себе основы регуляции поведенческого аспекта работников.

Затем трудовое законодательство прошло через неоднократные изменения его форм и порядка регулирования. В конечном итоге в конце XX века в результате очередной реформы около 80% норм КЗоТ РСФСР (1972 г.) легли в основу ныне действующего трудового законодательства, несмотря на непригодность их применения в условиях стремительно развивающегося общества.

В последнее десятилетие российское профессиональное и научное сообщество ведет активную деятельность по улучшению и (или) разработке различных нормативных актов, закрепляющих в себе правила поведения работников, среди которых: федеральное законодательство, подзаконные нормативные акты, локальные нормативные акты, регулирующие корпоративное поведение и устанавливающие основы корпоративной культуры.

Кроме того, не стоит забывать о неразрывной взаимосвязи национального трудового законодательства с международными нормами трудового права: ст. 10 Трудового кодекса РФ устанавливает примат норм международного права. В частности, Международная организация труда (далее – МОТ) ведет активную политику по разработке устойчивой системы норм и нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. В медиа-файлах, подготовленных МОТ к

своему столетию содержится следующая информация: работники имеют права и привилегии, закрепленные не только в законах, но и коллективных трудовых договорах, трудовых договорах и локальных актах организаций [5.1]. Однако, Международная организация труда стоит на пути призыва к стремительному развитию трудового законодательства, отвечая переменам, происходящим в сфере труда. Важно, чтобы оно соответствовало нормам МОТ и отвечало целям обеспечения достойного труда.

Таким образом, как нормы национального трудового права, нашедшие свое закрепление в Трудовом кодексе РФ, так и локальные нормативные акты и кодексы профессиональной этики, распространяющие свое действие на неограниченный круг физических и юридических лиц определенной профессии и направленности деятельности, не должны противоречить нормам действующего трудового законодательства Российской Федерации и международным актам в сфере труда.

Перед проведением анализа источников правового регулирования корпоративного поведения следует обозначить формально-юридический аспект термина «источник правового регулирования». С учетом указанного подхода под источником правового регулирования корпоративного поведения необходимо понимать внешнюю форму выражения норм, регулирующих поведение работников (корпоративное поведение).

Основным источником регулирования поведения работников признаются нормы трудового законодательства, в частности, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ). В правовых нормах законодатель зафиксировал не только модели правомерного, должного поведения работников, а также управленческие решения в сфере труда. Следует отметить, что модели корпоративного поведения вбирают в себя разные формы совместной трудовой деятельности работников, степень их экономической свободы, а также способы контроля их деятельности.

Однако, в трудовом законодательстве в процессе его становления и реформирования выявляются все новые проблемы регулирования поведения

работников. Так, учитывая современные реалии российского корпоративного сообщества, хозяйственные общества оказались не готовы к внедрению новых форм осуществления трудовой деятельности, в связи с чем выявляются острые вопросы регулирования профессиональной деятельности на централизованном уровне регламентации антикоррупционной политики, профилактики и предупреждения конфликтов, правил деловой переписки и онлайн-конференций. Кроме того, помимо актуальных проблем, Трудовой кодекс Российской Федерации содержит немалое количество противоречий предыдущего времени: к примеру, недостаточная регламентация порядка избрания мер дисциплинарных взысканий за нарушение работниками правил корпоративной этики нередко приводит к спорам на практике.

Говоря о применении мер дисциплинарного взыскания нельзя не отметить, что затруднения при избрании меры дисциплинарного взыскания (ст. 81, ст. 192 ТК РФ) за нарушения требований корпоративной этики вызывает факт отсутствия в Трудовом кодексе РФ как основном регуляторе корпоративного поведения базовых правил поведения работников. Мы находим логичным обосновать это возможностью условного разделения проявления корпоративной этики на два направления.

Во-первых, речь идет о поведении работников в рамках корпоративной структуры, где таковое выражается путем издания локального нормативного акта. Второе направление обусловлено обязательными условиями соответствия работника в рамках определенных профессиональных сообществ (например, адвокатского образования), где соблюдение норм корпоративной этики и правил является неукоснительным условием и залогом надлежащего исполнения трудовых обязанностей и, соответственно, может служить основанием для применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения [4.26].

Примером в отношении первого случая служит норма, где дополнительным основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации может служить нарушение им требований

корпоративной этики, закрепленных на локальном уровне (ст.ст. 81, 278 Трудового кодекса РФ). Указанный вывод следует из того, что ст. 278 ТК РФ содержит незакрытый перечень дополнительных оснований увольнения. Кроме того, зачастую за нарушение внутрикорпоративных правил поведения работник подвергается увольнению по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Судебная практика в отношении рассматриваемых правоотношений обширна, и ее анализ показал, что применение норм корпоративной этики в совокупности с указанными статьями Трудового кодекса РФ обеспечивает возможность надлежащего применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения в случае, когда увольняемым работником нарушены требования к корпоративному поведению.

Обращаясь ко второму случаю, в целях наглядности считаем необходимым рассмотреть Федеральный закон от 31.05.2002 года № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»: здесь содержится ссылка на совокупность требований указанного Закона и норм Трудового кодекса РФ в части оснований для расторжения трудового договора с помощником адвоката. Кроме того, в качестве оснований, при которых трудовой договор с помощником адвоката прекращается, выступает случай неисполнения либо ненадлежащего исполнения помощником адвоката своих профессиональных обязанностей или неисполнения решений корпоративных норм, регулирующих деятельность адвокатуры.

Таким образом, мы приходим к выводу о неразрывной взаимосвязи Трудового кодекса Российской Федерации со специальными нормами, относящимся к регулированию корпоративного поведения в рамках определенного профессионального направления и нормами локальными, регулирующими поведения в определенной корпорации.

Вместе с тем, систему российского трудового законодательства наряду с Трудовым кодексом РФ составляет ряд иных федеральных законов, указы Президента, Постановления Правительства РФ, нормативно-правовые акты

органов местного самоуправления и т.д., что следует из ст. 5 ТК РФ [2.2]. Остановимся более подробно на каждом из них.

Как показал анализ российского трудового и специального законодательства, содержащего трудовые нормы, регуляторами внутрикорпоративных отношений выступают не только акты трудового права, но и акты, не относящиеся к трудовому праву по отраслевой принадлежности, но включающие в себя правовые нормы о труде.

Так, источником регулирования корпоративного поведения может быть признан Федеральный закон «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», который не является в целом законом о трудовых отношениях, но включает в себя положения, которые регулируют трудовые правоотношения работников железнодорожного транспорта (ст. ст. 25, 26 указанного Закона) [2.6].

Относительно указов Президента в системе источников регулирования корпоративного поведения стоит отметить их немногочисленность. Принимаемые в настоящее время указы Президента РФ регулируют по большей части вопросы труда государственных служащих и работников бюджетных организаций, в частности вопросы заключения трудовых договоров, заработной платы, дисциплины труда.

Следующий по иерархии регулятор корпоративного поведения в системе российского трудового законодательства – Постановления Правительства Российской Федерации. Постановления Правительства РФ – это нормативно-правовые акты органа исполнительной власти, обладающего общей компетенцией, развивающие и конкретизирующие положения законов и нормативных указов Президента, в частности, в области поведения работников в корпорации [4.51].

Вместе с тем, как и другие правовые акты, Постановления Правительства, содержащие нормы корпоративного поведения, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и нормам международного трудового права, а также

должны вступать в силу одновременно на всей территории Российской Федерации.

Статьей 5 Трудового кодекса РФ также относит к трудовому законодательству коллективные договоры и соглашения, не противоречащие Трудовому кодексу РФ. Порядок заключения последних четко регламентирован Трудовым кодексом РФ (гл. 7 ТК РФ). Рассмотрим более подробно каждый из перечисленных регуляторов корпоративного поведения.

Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Такую дефиницию содержит ст. 40 Трудового кодекса РФ.

Выступая одним из регуляторов корпоративного поведения, коллективный договор занимает особое место среди иных актов, устанавливающих правила поведения работников. Это объяснимо следующим:

- коллективные договоры в силу своей правовой природы не являются актами локального нормотворчества, имея при этом преимущество – по смыслу ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ при ухудшении правового положения работников по сравнению с коллективным договором нормы локальных актов не применяются;

- согласно ст. 9 ТК РФ коллективный договор представляет собой договорный акт, действующий только на локальном уровне социального партнерства;

- коллективный договор не может снижать уровень прав и свобод работников, установленный нормами действующего трудового законодательства на национальном и международном уровнях;

- как следует из Рекомендации МОТ от 29.06.1951 года №91 «О коллективных договорах», рассматриваемый нормативный акт должен связывать подписавшие его стороны и лиц, от имени которых он заключен. Кроме того, положения трудовых договоров не должны противоречить условиям коллективного договора [5.3].

Традиционно в коллективно-договорном порядке находили свое закрепление дополнительные гарантии прав работников, однако указанный порядок находится в процессе приобретения большей значимости в части установления общих правил правового регулирования трудовых отношений.

В целях понимания правовой природы рассматриваемого регуляционного инструмента нами был проанализирован Коллективный договор ООО «Газпром добыча Уренгой» на 2019-2021 годы. Из него усматривается, что данный документ, заключенный на двусторонней основе (работник-работодатель), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками Общества и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон такого договора. Однако не ясна система взысканий за нарушение требований указанного Документа: Договором предусмотрена возможность применения штрафов, но размер и порядок и правовая природа таких штрафов не регламентирована.

Следует обратить внимание на то, что независимо от двусторонней основы коллективных договоров, положения коллективного трудового договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделен правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором, что следует из Определения Верховного Суда РФ от 14.05.2010 N 1-В10-1 [3.2].

Вместе с тем, по смыслу ст. 45 Трудового кодекса РФ соглашением признается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Главным отличием последнего от коллективного договора является возможность заключения на трехсторонней основе. Кроме того, ч. 5 ст. 48 обусловлено применение правил соглашения в случае, если социально-партнерские соглашения включают положения более благоприятные для работников, чем те, которые установлены коллективным договором.

Среди иных источников регулирования корпоративного поведения встречаются кодексы профессиональной этики и локальные нормативные акты, о которых мы подробно расскажем в следующих параграфах.

Российское трудовое законодательство как основной регулятор поведения работников имеет обширную структуру и цикличное развитие. Учитывая обязательное соответствие норм федеральных законов и иных правовых актов, содержащих нормы-регуляторы корпоративного поведения, Трудовому кодексу Российской Федерации, необходимо учитывать существующие пробелы в последнем и принимать меры к их устранению.

Вместе с тем, основополагающие принципы трудовых отношений – в целом и корпоративного поведения – в частности, содержатся в международных актах (например, нормативно-правовых актах Международной организации труда), которые являются неотъемлемой частью системы регуляторов трудовых отношений в Российской Федерации.

Таким образом, каждый акт, регулирующий поведение работников, должен соответствовать вышестоящему по юридической силе нормативному акту, образуя в совокупности регуляционную систему корпоративного поведения и находясь в согласовании с системой международных норм и правил в области трудовых отношений.

2.2. Кодексы профессиональной этики.

Не менее значимым инструментом регулирования корпоративного поведения работников является кодекс профессиональной этики.

Изначально кодекс представлял собой соглашение или систему правил, предназначенную для установления контроля за деятельностью договаривающихся сторон. Одни из первых кодексов профессиональной этики

появились еще до нашей эры в форме всем известной Клятвы Гиппократов. Именно она стала основой зарождающихся кодексов, регулирующих морально-этические принципы осуществления деятельности.

Относительно современный вид кодексы этики приобрели в начале XX века в США. Изначально это были небольшие формулировки основополагающих идей для определенной группы людей. Затем в процессе развития кодексы стали вбирать в себя основы антимонопольной политики и регуляцию конфликта интересов, порождая известные нам формы выражения норм профессиональной этики.

В настоящее время ещё не получившие достаточной распространенности на территории Российской Федерации кодексы профессиональной этики позволяют урегулировать более детально аспекты корпоративной культуры и поведения в локальной профессиональной отрасли, в связи с чем в российском профессиональном сообществе ведется активная деятельность по выработке ряда нормативных актов, содержащих в себе одновременно нормы этики и правовые нормы.

К примеру, в июне 2015 года Кодекс корпоративной этики был принят НК «Роснефть». Затем аналогичный кодекс был утвержден АО НПФ «Сбербанк». В 2019 году указанный локальный акт был принят ПАО «Аэрофлот».

Утверждение Решениями Советов директоров столь крупных российских компаний Кодексов корпоративной этики свидетельствует об их практической применимости и необходимости.

Вместе с тем, деятельность по разработке новых и улучшению уже существующих кодексов профессиональной этики свидетельствует об острой потребности бизнес-сообщества в поиске правовых и нравственных ориентиров для развития направлений деятельности, что отвечает социально-экономическому развитию корпораций, общества и государства.

Научная литература содержит следующие причины актуализации деятельности по принятию кодексов этики: повышение уровня общественных

требований к политическим институтам и формирование контроля над ними; забота о своей репутации. Не случайно одно из ключевых понятий во всех этических кодексах – это конфликт интересов [4.47].

Среди положительных качеств рассматриваемых нормативных актов представителями научного сообщества отмечается привлечение внимания субъектов регулирования этических кодексов к их моральному статусу, не упуская при этом правовые основы правил профессионального поведения. При этом как в теории, так и на практике остается актуальным вопрос о правомерности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за нарушение норм, содержащихся в таких нормативных актах.

При детальном рассмотрении правовой природы и особенностей кодексов профессиональной этики важно провести разграничение и выделить две категории актов:

1) Кодексы профессиональной этики, принятые на государственном уровне и утверждённые нормативно-правовыми актами – они представляют собой нормативно-правовые акты, регламентирующие правила поведения для профессиональных сообществ определенной направленности.

2) Кодексы профессиональной этики (или кодексы корпоративной этики), принятые в рамках корпорации – такие документы являются регуляторами поведения работников определенной организации.

Беря во внимание первую категорию, необходимо отметить, что за последние десятилетия в Российской Федерации принят целый ряд документов, которые содержат этические нормы. Так, среди них:

- «Кодекс профессиональной этики адвоката» (принят I Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003);

- «Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации» (принят I национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012);

- «Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации» (утв. Минюстом России 12.08.2019, 19.01.2016);

- «Кодекс судейской этики» (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012);

- «Кодекс этики прокурорского работника Российской Федерации» (утв. Приказом Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации»).

Кроме того, упоминания о кодексах этики находят свое закрепление в иных нормативно-правовых актах: в Федеральном законе от 07.05.1998 N 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (ст. 36.25), Федеральном законе от 30.12.2008 N 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (ст. 7), и др.

Таким образом, практически каждое направление деятельности не только представителей юридического сообщества, но и других профессий регулируется нормами этических кодексов, которые, в свою очередь, основываются на положениях рассмотренного ранее трудового законодательства Российской Федерации, но не упоминаются в нем как самостоятельные регуляторы корпоративного поведения. Это порождает ряд вопросов относительно правовой природы указанных актов.

Именно поэтому важно знать и понимать разность процедур принятия таких кодексов: так, часть кодексов разрабатывается и принимается профессиональными сообществами (к примеру, Всероссийским съездом адвокатов или Всероссийским съездом врачей). Другая же, меньшая по количеству часть, утверждается приказами государственных органов России (как, например, Кодекс этики прокурорского работника Российской Федерации).

Вследствие анализа указанных выше регуляторов корпоративного поведения представляется возможным выделить основные признаки кодексов профессиональной этики как документов, содержащих правовые нормы, в целях дальнейшего определения их правовой природы:

- соответствие действующему федеральному законодательству;

- направленность на защиту прав и установление обязанностей определенного профессионального сообщества;
- наличие кодификации.

Трудности определения правовой природы кодексов профессиональной этики – в целом, и содержащихся в них норм – в частности исходят от отсутствия закрепления на законодательном уровне таких понятий как «кодекс этики», «корпоративное поведение» и т.п. Однако учитывая обязательность соблюдения работниками отдельных профессиональных сообществ таких нормативных документов в силу регуляции на уровне федерального законодательства, можно сделать вывод об их правовом характере. Рассмотрим вопрос правовой природы рассматриваемого акта на примере Кодекса профессиональной этики адвоката.

Статья 2 Кодекса профессиональной этики адвоката гласит: Кодекс дополняет правила, установленные законодательством об адвокатской деятельности и адвокатуре [1.8].

Данная норма вызвала резонанс в научном сообществе. Так, часть ученых расценила указанную норму как указание на правовой характер Кодекса [4.19]. Другая группа исследователей, давая оценку Кодексу и содержащимся в нём положениям, ссылается на нормы новых нетрадиционных источников права, подчеркивая тем самым правовую природу таких норм. Наконец, третья точка зрения представителей научного сообщества зиждется на неправовом характере кодексов профессиональной этики в связи с необходимостью рассмотрения таких правовых актов как специфических регуляторов общественных отношений. Согласно указанной позиции, этические требования профессиональных групп должны быть выделены в отдельный тип социальных норм и встать наравне с нормами морали, обычаев, права и т.д.

С точки зрения юридической силы Кодексу профессиональной этики адвоката дана оценка в правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации. Так, в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 01.03.2007 года № 293-О-О отмечено следующее: «Что касается

нормы пункта 2 статьи 4 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», согласно которой принятый в порядке, предусмотренном названным Федеральным законом, Кодекс профессиональной этики адвоката устанавливает обязательные для каждого адвоката правила поведения при осуществлении адвокатской деятельности, а также основания и порядок привлечения адвоката к ответственности, то она направлена на регулирование отношений, складывающихся в рамках адвокатуры как института гражданского общества, не входящего в систему органов государственной власти и органов местного самоуправления, является бланкетной и не может рассматриваться как нарушающая права и свободы заявителя» [3.1].

Данная позиция также не вызвала единства мнений среди ученых, в связи с чем сложилось несколько подходов к восприятию кодекса этики как правового регулятора корпоративного поведения.

Так, с точки зрения первого подхода, государство частично делегировало полномочия по правотворчеству представителям российской адвокатуры. Последняя, в свою очередь, занялась выработкой этических и процедурных норм, которые автоматически приняли правовой характер.

Согласно второй – противоположной позиции, правотворческая деятельность характерна только для органов государственной власти, к которым не относится, в частности, адвокатура. В этой связи говорить о правовом характере кодекса профессиональной этики нецелесообразно [4.18].

На наш взгляд, кодекс профессиональной этики в рамках первой выделенной нами категории носит правовой характер ввиду наличия законодательного закрепления обязанности соблюдения правил, содержащихся в кодексах корпоративной этики, и распространяет свое действие на представителей определенного предметом регулирования такого кодекса профессионального сообщества.

Указанные выше аспекты распространяются и на иные существующие в российской практике кодексы этики. Так, Кодекс судейской этики, равно как

Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации и иные кодексы профессиональной этики, содержит ссылку на обязательное соответствие положений кодекса Конституции Российской Федерации, законодательства о судебной системе и статусе судей Российской Федерации, общепризнанных принципах и нормах международного права. Кроме того, разработкой и принятием указанных документов занимались определенные профессиональные корпорации: Всероссийский съезд судей, Собрание представителей нотариальных палат субъектов Российской Федерации и т.д., что свидетельствует об определенной профессиональной направленности кодексов.

Анализ приведенных выше документов показал, что кодексы профессиональной этики имеют различную структуру построения, но схожее направление применения закрепленных в них норм.

Во-первых, в тексте рассматриваемых актов с достаточной точностью регламентируется их действие во времени, пространстве и по кругу лиц. Так, Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации действует на территории России и имеет обязательную силу для всех врачей, входящих в Российскую медицинскую ассоциацию, для студентов высших медицинских учебных заведений, временно замещающих врача или ассистирующих врачу. Кодекс судейской этики распространяет свое действие на судей (в том числе на судей, пребывающих в отставке) и обязателен к применению на всей территории Российской Федерации.

Во-вторых, кодексы профессиональной этики имеют специфический предмет регулирования – по большей части нравственную составляющую корпоративного поведения работников различных отраслей. По мнению юридического сообщества, это вызвано невозможностью детально урегулировать поведения каждого направления деятельности на уровне федерального трудового законодательства. Помимо этого, из юридической доктрины следует, что рассматриваемые кодексы – это система моральных

принципов, которыми руководствуется юрист при осуществлении профессиональной деятельности [4.20].

Вместе с тем, структура рассматриваемых нормативных актов сильно различается. Так, Кодекс профессиональной этики врача содержит преамбулу и перечень морально-нравственных обязанностей, а Кодекс профессиональной этики адвоката и Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации четко структурирован и включает в себя принципы деятельности, обязывающие и запрещающие нормы, а также предписания процедурного характера. Однако способ формирования корпоративных норм идентичен: он характеризуется объединением в одном лице объекта и субъекта регулирования, либо сплочением субъектов, принимающих решение и исполняющих таковое.

Переходя от общего к частному, нельзя не упомянуть характер самих норм, содержащихся в кодексах профессиональной этики. Так, нормы этики в своем большинстве связаны с нормами морали и нравственности в определенном профессиональном сообществе.

Кроме того, в результате анализа упомянутых норм представляется интересным выявление факта наличия в каждом из приведенных кодексов этики нормы о дисциплинарных взысканиях. В частности, кодексы устанавливают меры дисциплинарных взысканий, которые хоть и не противоречат Трудовому кодексу РФ, но различаются в зависимости от профессиональной направленности. Например, Кодекс профессиональной этики адвоката содержит такие меры дисциплинарных взысканий: замечание, предупреждение, прекращение статуса адвоката. Тогда как Кодекс профессиональной этики нотариусов Российской Федерации включает в себя замечание, выговор, строгий выговор. Примечательно, что Кодекс судейской этики вообще не содержит упоминания о специальных мерах дисциплинарного взыскания.

Таким образом, очевиден идентичный подход к формированию предмета кодексов профессиональной этики – регуляция корпоративного поведения в

рамках определенной профессиональной направленности. Однако, форма и структура кодексов профессиональной этики различны, что абсолютно не влияет на их предмет и правовую природу.

Помимо прочего, актуальным остается вопрос разработки и принятия новых кодексов этики. Так, на наш взгляд целесообразным было бы внедрение Кодекса профессиональной этики юриста, где за предмет регулирования уместно принять нормы, регулирующие поведение представителей юридической корпорации в целом, без деления на какие-либо отрасли.

Аналогичный предмет имеют кодексы, выделенные нами во вторую категорию. Однако важно отметить отличную от рассмотренных выше кодексов направленность – кодексы корпоративной этики, принятые на локальном уровне, выступают регуляторами поведенческого аспекта работников в рамках определенной корпорации. Иными словами, кодексы корпоративной этики как локальные акты устанавливают нормы и правила корпоративной культуры, но ввиду отсутствия у работодателя права на установление локальных санкций, досконально не регламентируют вопрос применения дисциплинарных взысканий к работникам.

Примечательно, что с течением времени изменяется как количество видов, так и правовая природа актов локального нормотворчества в области регулирования поведения работников. Однако, как в КЗОТ не содержал новый для того времени термин «Коллективный договор», так и в Трудовом кодексе РФ отсутствует ссылка на кодексы корпоративной этики. Вместе с тем, в настоящее время требованиям современного бизнес-сообщества отвечает внедрение локального акта, позволяющего выразить моральные требования к участникам определенной компании (независимо от направления их деятельности) с учетом положений действующего законодательства РФ.

Таким образом, мы приходим к выводу о правовой природе кодексов профессиональной этики, которые закрепляют в себе правила корпоративного поведения представителей различных профессиональных сообществ. Вместе с тем, нерешенными остается вопрос определения правовой природы кодекса

профессиональной (корпоративной) этики как акта локального нормотворчества, регулирующего правила соблюдения работниками определенной корпорации корпоративной культуры.

2.3. Локальные нормативные акты как регуляторы корпоративного поведения

Локальные нормативные акты обладают наименьшей юридической силой по сравнению с уже упомянутыми иными регуляторами корпоративного поведения, однако это не уменьшает их значимости.

Локальные акты являются особой формой внешнего выражения локальных норм. Само понятие локального нормативного акта возникло в учебной литературе в 1966 году: локальными нормативными актами признавались юридические документы, которые содержат нормы права, принятые субъектами управления в организациях и распространяющие свое действие на них [4.1].

В настоящее время научная литература сконцентрировала в себе бесчисленное количество определений локального нормативного акта как предмета научного исследования. Е.Б. Хохлова трактует локальный нормативный акт как правовой акт внутрикорпоративного характера, издаваемый работодателем в пределах его компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями [4.40].

В свою очередь Ю.Г. Лескова и А.А. Диденко в основу определения кладут разграничение корпоративных нормативных актов и актов локального нормотворчества. Согласно их позиции, корпоративными актами определяются особые корпоративные отношения, изначально сформировавшиеся в рамках гражданского права как отдельный вид гражданско-правовых отношений, но современное развитие социальных и рыночных отношений обусловило то, что в составе корпоративного права возникли и углубляются в своем применении публично-правовые (преимущественно - административные) нормы» [4.23].

Вместе с тем, юридическая литература содержит на наш взгляд удачные попытки регламентации общеотраслевого понятие локального нормативного акта. Так, Е.Ю. Калужнов считает, что локальные нормативные акты - это внутренние (уровневые) документы юридических лиц, имеющие регулятивное (абстрактно-неиндивидуальное) содержание» [4.15].

Однако помимо теоретических аспектов в современных реалиях такая форма регулирования корпоративных отношений как локальный нормативный акт нашла свое закрепление не только в работах научного сообщества, но и на уровне трудового законодательства: статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты отнесены к числу актов национального трудового законодательства. Примечательно, что некоторые теоретики отмечают появление законодательно закрепленного понятия локального акта, перефразируя положения ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

Следует отметить, что локальные нормативные акты, как и любые другие подзаконные акты, могут выступать источником регулирования корпоративного поведения. Действие таких актов распространено на определенный круг субъектов той или иной корпорации. Вместе с тем, локальные акты – это определенная стадия в механизме нормативного регулирования внутрикорпоративных отношений. Таким образом, локальные акты обеспечивают перевод правовых предписаний в сферу реальных общественных отношений и выступают регуляторами корпоративных отношений. В частности, акты локального нормотворчества регулируют корпоративное поведение с помощью закрепления в себе характерного для определенной корпорации режима рабочего времени, порядка делового общения и деловой переписки, стиля одежды, льготы и преимущества работникам из фондов организации (разумеется, помимо минимальных гарантий, которые регулируются централизованными нормативными актами) и т.д.

Помимо круга субъектов и предмета локального акта, регулирующего корпоративное поведение, важно учитывать его действие во времени, о чем

говорится в ст. 12 Трудового кодекса РФ. Так, локальный нормативный акт, в отличие от предыдущего источника регулирования поведения работников – кодекса профессиональной этики, вступает в силу со дня его принятия работодателем (либо с момента, установленного в самом акте) и распространяет действие на отношения, возникшие после его вступления в силу. Кроме того, из этой нормы можно сделать вывод об односторонней основе локального акта.

Вместе с тем, проблемные аспекты соотношения центральных и локальных норм всегда актуальны. Так, необходимо исходить из принципа верховенства федеральных законодательных актов и не упускать тот факт, что локальный нормативный акт – это подзаконный акт. Из теории права известно, что под верховенством закона понимается не только обязанность его исполнения, но и обязательное соответствие ему других нормативных актов. Таким образом, соответствие закону локальных нормативных актов организации – это обязательное требование, предъявляемое к ним.

Помимо учета императивных требований нормативных актов при принятии локального нормативного акта необходимо учитывать и распределение нормотворческой компетенции между органами управления организации. Так, например, в Федеральном законе от 26.12. 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – ФЗ «Об акционерных обществах») сказано, что к компетенции общего собрания акционеров отнесено утверждение внутренних документов, которые регулируют деятельность органов организации (п. 19 ст. 48 указанного Закона). К компетенции совета директоров отнесено утверждение внутренних документов общества, за исключением внутренних документов, утверждение которых отнесено федеральным законом к компетенции общего собрания акционеров, а также иных внутренних документов общества, утверждение которых отнесено уставом общества к компетенции исполнительных органов общества (п. 13 ст. 65 ФЗ «Об акционерных обществах»).

Кроме того, важно отметить круг лиц, имеющих право на принятие локального акта в корпорации: из ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ следует, что принимать внутренние акты в пределах своей компетенции, содержащие нормы трудового права, не противоречащие трудовому законодательству и иным нормативно-правовым актам, коллективным договорам и соглашениям могут все работодатели. Исключение составляют работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Такое уточнение особенно актуально в настоящее время в связи с увеличением количества самозанятых граждан, ведущих свою профессиональную деятельность на законных основаниях.

В целях уяснения правовой природы локальных нормативных актов необходимо выполнить анализ специфики функциональной направленности, присущей локальным нормативным актам – в частности и локальному нормативному регулированию – в целом. Представляется интересным отметить ряд функций локального правотворчества, которые нашли отражение в работах С.В. Ведяшкина. В своих трудах автор указывает, что локальному регулированию свойственны два вида функций: общеправовая (включает в себя регулятивную и охранительную подфункции) и специальная (направленность на специфику той или иной корпорации).

Независимо от видов функциональной направленности рассматриваемых нормативных актов необходимо выделить определенные виды последних, опираясь на трудовое законодательство и судебную практику.

Так, из положений Трудового кодекса РФ усматривается такой вид локального акта как правила внутреннего трудового распорядка. Согласно ч. 4 ст. 189 ТК РФ под правилами внутреннего трудового распорядка понимается локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к трудовому договору.

Важно отметить, что для отдельных категорий работников правила внутреннего трудового распорядка не применимы – для таких категорий действуют уставы и положения о дисциплине, которые устанавливаются федеральным законодательством. Например:

- Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии (ФЗ от 08.03.2011 года № 35-ФЗ);

- Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации (утв. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621).

Еще один вид локальных актов, представляющий интерес для данного научного исследования – должностная инструкция. Это локальный акт, устанавливающий объем прав и обязанностей работника, иными словами – индивидуализирует должность. Учитывая, что на практике должностная инструкция фактически является обязательным приложением к трудовому договору, несоблюдение обязанностей, установленных этим документом, влечет наложение дисциплинарных взысканий. Важно отметить, что как отдельная разновидность локального акта должностная инструкция не нашла своего закрепления в Трудовом кодексе РФ, а равно ее структура и содержание предполагает свободную, но не противоречащую трудовому законодательству форму. В этой связи в ней могут также закрепляться требования к внешнему виду сотрудника, манере делового общения и т.п.

Существует большое количество иных актов локального нормотворчества (положения об охране труда, положения о порядке прохождения аттестации, штатное расписание, должностные инструкции и т.д.), однако больший интерес вызывают так называемые «Кодексы корпоративной этики», которые имеют правовую природу, отличную от кодексов профессиональной этики, и не находят своего закрепления в трудовом законодательстве России, но активно

интегрируются и используются российскими организациями в настоящее время. В результате анализа внутренних документов таких крупных корпораций как ПАО «Газпром», ПАО «Сбербанк», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Аэрофлот» и др. стало ясно, что основным отличием указанных кодексов является область распространения: если кодексы профессиональной этики, как было указано ранее, распространяет свое действие на неограниченный круг представителей определённого профессионального сообщества, то кодексы корпоративной этики имеют локальный характер и действуют строго в рамках одной корпорации.

Примечательно, что какого-либо определенного названия такого документа нет ни в научной литературе, ни на законодательном уровне, ни, тем более, на практике. Поэтому в целях единства восприятия в настоящей работе будет использоваться термин «Кодекс корпоративной этики». При этом суть указанного локального акта одна – он выступает регулятором внутрикорпоративных отношений и включает в себя требования о необходимости следования правилам делового этикета, делового общения и переписки, антикоррупционную политику, деловой стиль одежды и порядок решения конфликта интересов.

Как следует из приведенных материалов и Рекомендаций Международной организации труда, существует немалое количество актов, регулирующих отношения работник-работодатель. В частности, официальные материалы МОТ содержат достаточное количество рекомендаций по поводу установления правовой природы и порядка соблюдения коллективных трудовых договоров.

Вместе с тем, в медиафайле, опубликованном МОТ на официальном сайте, усматривается позиция необходимости принятия локальных актов, соответствующих современным требованиям общества и отвечающих необходимости создания безопасных условий труда.

Кодексы корпоративной этики отвечают современным тенденциям в рамках развития бизнес-сообщества. Круг вопросов, возможных к регулированию кодексами корпоративной этики очень широкий, кроме того,

далеко не все работодатели соблюдают процедуру утверждения подобных локальных актов.

Вместе с тем, право требования от работника соблюдения правил корпоративного поведения и принципов корпоративной культуры, действующих в конкретной организации, возникает только при детальной регламентации таковых в локальных нормативных актах работодателя. Несмотря на то, что в общем локальное нормотворчество отнесено к правам, а не обязанностям работодателя (в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ), из совокупности других норм Трудового кодекса РФ (ст. 8, ст. 68 Трудового кодекса РФ) следует, что наличие локальных нормативных актов презюмируется.

В этой связи в целях возможности установления основ корпоративной культуры и поведения, а также в целях допустимости применения санкций за их несоблюдение работодателем должен быть принят локальный нормативный акт в соответствии со ст. 8, ст. 68 и ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации: локальный нормативный акт не должен содержать положений, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ и иным законодательством в сфере труда, а содержание локального нормативного акта должно быть доведено до сведения работника под роспись. Кроме того, во избежание оценочного толкования закрепленных на локальном уровне положений и требований представляется необходимым формулировать их конкретно и определенно. Таким образом, от высокого уровня юридической техники при разработке локальных нормативных актов (в особенности кодексов корпоративной этики) и от соблюдения норм действующего трудового законодательства зависит степень эффективности принятых правил корпоративного поведения и корпоративной культуры в конкретной организации.

Утверждение последних работодателем во многом предопределяет дальнейший рост финансовых активов организации, поддержание имиджа

организации, а также реализацию одной из задач трудового законодательства – соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений.

Кроме того, на практике возникает большое количество ситуаций, порядок разрешения которых не установлен на уровне федерального трудового законодательства, а равно не может выноситься на рассмотрение юрисдикционного органа. Так, в действующем трудовом законодательстве отсутствует механизм правового регулирования защиты от психологического насилия со стороны коллег (моббинга), а также от харассмента. Отечественное трудовое законодательство также не регламентирует случай столкновения индивидуальных интересов сторон трудовых отношений – конфликт интересов. Последнему аспекту уделяется особое внимание в локальных актах рассматриваемого характера, т.к. недопустим конфликт интересов в действиях работников, что представляет собой ситуацию, в рамках которой личная заинтересованность работника мешает или может помешать действовать добросовестно в интересах работодателя (подчинение близких родственников, заключение договора с контрагентом на заведомо невыгодных условиях и т.д.) [4.17]. Представляется важным указать на немногочисленность судебной практики по указанному вопросу в связи с реалиями современного бизнес-сообщества, где конфликты такого рода часто остаются в пределах определенной корпорации.

В той связи указанные вопросы регулируются посредством принятия кодексов корпоративной этики. Так, в кодексах корпоративной этики крупной российской организации указано на недопущение моббинга, агрессии, враждебных и запугивающих действий или поведения (кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром»). В кодексе корпоративной этики ПАО «Газпромнефть» содержит положения о том, что взаимоотношения в компании строятся на основе доверия и взаимоуважения, компания ценит уникальность каждого сотрудника и прислушивается к его мнению.

Таким образом нами выявлены положительные аспекты принятия на локальном кодексов корпоративной этики, так как они:

1) являются инструментом для определения и контроля правил поведения в рамках определенной в организации культуры и в пределах этических аспектов, что, в свою очередь, ведет к снижению конфликтных ситуаций между работниками, увеличению финансовых активов и возможности поддержания имиджа организации, соблюдению баланса интересов сторон трудовых отношений.

2) вырабатывают и контролирует формы поведения работников организации в целях предупреждения негативных последствий для работодателя: моббинга между работниками или в отношениях «работодатель-работник», конфликтных ситуаций с клиентами или с государственными органами, подрыв трудовой дисциплины в целом и т.д., что ведет к снижению качественной характеристики рабочего процесса.

В целях наглядности и демонстрации примера кодекса корпоративной этики нами разработан Кодекс профессиональной этики и корпоративного поведения Общества с ограниченной ответственностью «Консалтинговая компания «Stepanova LAW» (Приложение № 2). Из представленного документа усматриваются основополагающие аспекты, подлежащие обязательному регулированию на локальном уровне в целях обеспечения развития имиджа компании и, как следствие, роста финансовых активов.

Вместе с тем, действующим трудовым законодательством четко не определены пределы нормотворческих полномочий работодателя. Кроме того, отечественное трудовое законодательство не содержит принципов корпоративной культуры и целей принятия кодексов корпоративной этики, что часто приводит к изданию таких положений, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством (не только в сфере труда).

Установление жестких ограничений для работников ведет к утверждению корпоративной культуры тоталитарного типа, которая служит цели, полностью противоположной той, которая провозглашена трудовым законодательством –

цели соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений и защиты прав работника [4.22].

Анализ локальных нормативных актов крупных организаций (в том числе кодексов корпоративной этики), а также судебной практики показал, что среди принятых норм имеет место указание на вес, размер одежды работников, возраст и иные антропометрические данные. На наш взгляд, допустимость со стороны работодателя утверждения таких положений отчасти связана с отсутствием дифференцированного подхода к правовому регулированию в сфере защиты от дискриминации. Так, ст. 3 Трудового кодекса РФ указывает на недопустимость дискриминации в сфере труда, но не детализирует перечень запретов в сфере дискриминации.

Вместе с тем, российское и международное трудовое законодательство (в частности, Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий», ст. 3 Трудового кодекса РФ, ППВС РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ») запрещает утверждение положений, не связанных с деловыми качествами работников, которые ограничивают трудовые права и свободы. Отсутствие легальной дефиниции деловых качеств, на наш взгляд, также является пробелом в законодательстве, однако рассмотрение данного вопроса не относится к предмету диссертационного исследования.

Еще одним, наиболее часто встречающимся ограничением со стороны работодателя является установление жестких запретов на публикации в СМИ, интервью и публичного высказывания личного мнения посредством социальных сетей.

Статья 29 Конституции Российской Федерации закрепляет право каждого на свободу мысли и слова. По общему правилу ограничить права и свободы можно только посредством федерального законодательства (ст. 55 Конституции РФ). Вместе с тем, по смыслу ч. 3 ст. 17 Конституции РФ осуществление своих прав и свобод не должно нарушать права и свободы других лиц.

Как было отмечено ранее, Трудовым кодексом РФ работодателю предоставлено право на издание локальных нормативных актов, а работник, в свою очередь, обязан их соблюдать. В этой связи очевидным видится факт возможности установления указанных ограничений, но только в той мере, в которой это необходимо для сохранения деловой репутации конкретной организации.

Установление иных запретов, положений и требований, например таких, как: требования к определенному цвету и длине волос, длине ногтей, макияжу, парфюму, запрет на посещение организаций-конкурентов и т.д. – не отвечает основополагающим целям трудового законодательства. Их утверждение на локальном уровне выходит за рамки правового и иного нормативного регулирования, а равно видится недопустимым.

Вместе с тем, даже при принятии кодекса корпоративной этики, полностью соответствующего целям трудового законодательства и действующим требованиям нормативно-правовых актов в сфере труда, на практике возникают вопросы относительно порядка его применения. Неясным представляется вопрос о временных пределах применения такого локального акта: в частности, о возможности привлечения к дисциплинарной ответственности работника за нарушение положений кодекса корпоративной этики в нерабочее время.

Так, Трудовым кодексом РФ закреплено четкое определение и виды времени отдыха: это то время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, а также которое работник может использовать по своему усмотрению. Сюда относятся выходные, праздничные нерабочие дни, отпуска, а также ежедневный отдых и перерывы в течение рабочего дня. Из указанных положений следует, что применение дисциплинарных взысканий связано именно с виновными действиями (бездействием) работника в течение рабочего времени.

Верховный Суд Российской Федерации в Определении судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 15.05.2017 года пришел к выводу о том, что применение дисциплинарных взысканий, в т.ч. увольнение возможны лишь при

осуществлении работником трудовой функции. Иными словами, если работником совершены виновные действия во время отдыха, но при условии осуществления работником трудовых обязанностей, к такому работнику применимы дисциплинарные взыскания в установленном законом порядке.

Обобщая положения рассмотренного вопроса, мы снова приходим к выводу о том, что в целях правомерного привлечения работников к дисциплинарной ответственности (т.е. для применения санкции) за несоблюдение правил корпоративного поведения и корпоративной культуры, а равно в целях возникновения обязательства соблюдения правил корпоративной культуры у работника, со стороны работодателя должны быть выполнены условия о:

1) соответствии правил и требований нормам действующего трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права;

2) четкой формулировке правил и требований во избежание возможности оценочного толкования;

3) придании документу, в котором изложены такие правила и требования, (в частности, кодексу корпоративной этики) силы локального нормативного акта;

4) об ознакомлении с таким локальным актом работника под роспись.

Несмотря на обязательное соответствие актам международного законодательства в области регулирования трудовых отношений, актам федерального законодательства и подзаконным нормативным актам (в том числе коллективному договору), акты локального нормотворчества обладают неопределимой значимостью в системе регуляторов корпоративного поведения. Вместе с тем, в условиях активно развивающегося бизнес-сообщества возникает необходимость в корректировке уже сложившейся системы регуляторов трудовых отношений.

Так, мы пришли к выводу о том, что недопустимо закрепление в локальном нормативном акте организации (в т.ч. в кодексе корпоративной этики) следующих положений и (или) требований:

1) требований к возрасту, весу, росту и иным физиологическим данным работника, требований к параметрам, определенным медицинскими показаниями, а также требований к социальным, имущественным или антропометрическим данным. Это обусловлено запретом дискриминации в сфере труда: даже при отсутствии условий дифференциации правового регулирования в антидискриминационной сфере очевиден факт недопустимости ограничений указанного рода, т.к. они не связаны с деловыми качествами работника.

2) Положений, в жесткой форме запрещающих работнику публичные высказывания, интервью, публикации в СМИ, что связано с конституционным правом на свободу мысли и слова.

3) Иных положений, не обусловленных целями правового регулирования в сфере труда (например, конкретизированных требований к длине ногтей, макияжу, парфюму, запрету на посещение организаций-конкурентов и т.д.).

В этой связи видится, что государство обязано принять ответственность за регулирование деятельности организаций по разработке и внедрению локальных нормативных актов, в особенности – кодексов корпоративной этики, в рамках соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений.

Нами разработаны методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики (Приложение № 1), в которых отражены их цели и задачи, нормативно-правовое обеспечение кодексов корпоративной этики, даны рекомендации по разработке, утверждению и содержательной части кодексов. Видится, что для упорядочивания деятельности организаций по локальному правовому регулированию корпоративной этики, можно было бы утвердить методические рекомендации соответствующим распоряжением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Глава 3. Проблемы правового регулирования корпоративного поведения работников

3.1. Практика привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение корпоративных норм

Изучив весь массив источников правового регулирования поведенческого аспекта в корпорациях и их специфику, возникает необходимость проведения анализа практики привлечения работников, нарушивших корпоративные нормы, к дисциплинарной ответственности. Видится, что основной целью изучения указанной практики является определение новых направлений совершенствования актов национального законодательства и соответствующих внутрикорпоративных документов.

Говоря о дисциплинарной ответственности, важно отметить, что она сконструирована исходя из специфики трудовых отношений. В этой связи необходимо помнить об основной задаче дисциплинарной ответственности в рамках трудовых правоотношений: «воспитание» в работнике ответственного отношения к трудовым обязанностям и, что представляет особый интерес для нас, к правилам корпоративного поведения путем принудительного обеспечения выполнения обязанностей, принятых добровольно. [4.29] Независимо от правовой природы обязанностей – договорных или установленных на уровне действующего законодательства.

В целях подробного анализа судебной практики привлечения работников к дисциплинарной ответственности необходимо определить виды последней. Так, статей 192 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий, применяемых за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей и при наличии в этом его вины:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

Причем увольнение имеет место быть при определенных трудовым законодательством случаях, среди которых, в частности: неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, совершение аморального поступка, либо в иных случаях, когда виновные действия работника приводят к утрате доверия.

Из данной нормы усматривается, что перечень видов рассматриваемой ответственности не является закрытым, однако действует ограничение в применении дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральным законодательством, уставами и положениями о дисциплине. Важно понимать, что такое распространенное на практике явление, как уменьшение (невыплата) премии работнику за несоблюдение корпоративных норм не считается взысканием и может применяться независимо от привлечения работника к ответственности. Из указанного следует, что локальные источники регулирования корпоративного поведения не могут включать в себя иные санкции, в частности, формы дисциплинарных взысканий во избежание противоречия централизованным нормам, но виды взысканий применительно к специфическим отраслям разнятся.

Например, раздел 2 Кодекса профессиональной этики адвоката посвящен процедурным основам дисциплинарного производства в отношении адвоката. Анализ данного раздела указывает на наличие еще одного вида ответственности – прекращение статуса адвоката.

Кроме того, действующее трудовое законодательство не содержит положения, согласно которому возможно увольнение за несоблюдение корпоративной культуры. Это значит, что наиболее часто применимыми формами дисциплинарного взыскания за нарушения норм корпоративного поведения остаются замечание и выговор.

Отсутствие разнообразия мер дисциплинарной ответственности при нарушении трудовой дисциплины (в случаях, если это не грубое нарушение трудовых обязанностей) приводит к единственно закрепленному на

законодательном уровне негативному для работника последствию и потенциально возможному для реализации праву работодателя на расторжение трудового договора на основании ч. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Для увольнения по соответствующим основаниям в случаях несоблюдения корпоративных норм необходимо соблюсти целый ряд действий: ознакомить работника с локальным актом, провести установленную Трудовым кодексом РФ процедуру получения объяснений работника в случае нарушения им корпоративного акта и при повторном нарушении установленных норм (имевшем место в течение одного года с момента применения дисциплинарного взыскания) издать приказ об увольнении по части 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дал разъяснения о том, что работодатель должен соблюдать при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающие из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемые Российской Федерацией как правовым государством общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

При рассмотрении проблематики привлечения работника к ответственности за несоблюдение правил корпоративного поведения, особенно остро встает вопрос о том, входит ли в прямые обязанности работника соблюдать такие правила, особенно в части, не касающейся трудовой функции.

Из существующего на сегодняшний день массива судебной практики по вопросу привлечения работника к дисциплинарной ответственности можно выделить отдельное направление, из которого усматривается позиция судов о возможности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за нарушение локальных норм, устанавливающих требования к корпоративному поведению. Анализ судебных актов показал противоречивость складывающейся судебной практики, что на наш взгляд свидетельствует о наличии проблем в правовом регулировании рассматриваемых правоотношений. Возникает вопрос о правомерности требований работодателя о соблюдении работником правил корпоративного поведения и возможности рассмотрения факта нарушения требований как основания наложения дисциплинарного взыскания и применения иных мер воздействия на работника.

Среди нарушений норм корпоративного поведения и деловой этики наиболее часто встречающимся явлением выступают некорректные (нецензурные) высказывания со стороны работников. Кроме того, в настоящее время в условиях эпидемиологической ситуации и вызванном ей переходе части российских компаний на удаленный режим работы, распространенной проблемой также стала некорректная деловая переписка.

Учитывая разнообразие практики по данному вопросу, стоит отметить, что в большей части судебных решений содержится вывод о правомерности применения дисциплинарного взыскания в связи с использованием работником ненормативной лексики на рабочем месте и в рабочее время.

Сотрудница ООО «СОНИ МЬЮЗИК ЭНТЕРТЕЙНМЕНТ» была уволена по п.5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с нарушением норм деловой этики и грубыми высказываниями в адрес сотрудников. Как следует из докладной записки руководящих органов, в отношении сотрудницы неоднократно поступали жалобы на ее работу, нарушение норм деловой этики, направление сотрудникам электронных писем с угрозами, грубыми высказываниями. При этом локальный акт, устанавливающий нормы поведения, компанией не принимался.

Требования работника заключались в признании приказа о расторжении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, отмены приказа об объявлении выговора и взыскании иных сумм.

Вывод и обоснование суда: требования удовлетворить частично. В частности, в требовании об отмене приказа о дисциплинарном взыскании отказано. Однако увольнение по ч. 5 п. 1 ст. 81 ТК РФ признано незаконным, работница восстановлена на работе.

Из Апелляционного определения Алтайского краевого суда от 17.11.2015 по делу № 33-10974/2015 усматривается аналогичный подход [3.7].

На работника ООО «Газпром трансгаз Томск» наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора в связи со словесным выражением нецензурной лексики и, как следствие, нарушением ряда локальных нормативных актов.

Вывод и обоснование суда: наложение дисциплинарного взыскания правомерно. По мнению суда, кодекс корпоративной этики - локальный нормативный акт, поэтому работник обязан его исполнять. Согласно должностной инструкции работник обязан руководствоваться в своей деятельности локальными актами организации и несет ответственность за неисполнение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Суд отметил, что выражение нецензурной лексики не связано с выполнением трудовой функции, однако с выполнением должностных обязанностей, как их определяет законодатель, связано непосредственно.

Аналогичный вывод следует из Определения Московского городского суда от 25 ноября 2016 года № 4г/8-12644. Суды трех инстанций отказали в удовлетворении требований бывшего работника к ПАО "Сбербанк России" о признании незаконным увольнения, отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Трудовой договор с истцом расторгнут по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

По одному из дисциплинарных взысканий поводом для привлечения работника к ответственности явилось нарушение Кодекса корпоративной этики ПАО "Сбербанк", Правил внутреннего трудового распорядка ПАО "Сбербанк России", которое выразилось в некорректном обращении к коллеге, а также грубое поведение - использование нецензурной лексики в присутствии сотрудников дополнительного офиса банка в нарушение п. 2.3 Кодекса корпоративной этики ПАО "Сбербанк".

Суды, проверив соблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания, признали его правомерным.

Схожую правовую позицию содержит Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2017 по делу № 33-28190/2017.

К работнице ПАО «ГМК «Норильский никель» применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. В качестве основания в приказе указан акт о неэтичном поведении работника.

Вывод и обоснование судов обеих инстанций: применение дисциплинарного взыскания правомерно. Учитывая, что подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ является одним из признаков трудовых отношений, а добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины является обязанностью работника в силу ст. 21 Трудового кодекса РФ, то применение к истцу оспариваемых дисциплинарных взысканий является правомерным. Кроме того, в условиях частичного перехода на дистанционный метод работы важно учитывать возможность ознакомления работника с необходимым локальным актом в порядке электронного документооборота.

Однако, несмотря на широкую географию положительных с точки зрения работодателя судебных решений, существует большое количество противоположной практики.

Например, из Решение Октябрьского районного суда от 04.09.2019 по делу № 2-279/2019 следует, что наличие факта нецензурного выражения со стороны работника недостаточно для применения одного из видов дисциплинарного взыскания.

Так, работница МКОУ «Жутовская СШ» была подвергнута дисциплинарному взысканию в виде выговора. Исходя из текста приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора работница на уроке физической культуры при учениках высказывалась некорректно, с применением нецензурной лексики.

Суд признал незаконным и отменил приказ о применении дисциплинарного взыскания, обосновав следующим. Из исследованного в судебном заседании приказа о дисциплинарном взыскании, судом не установлены основания – факт нецензурной брани, а также отсутствует акт о не предоставлении объяснения работника. Кроме того, суду не представлены доказательства нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

Аналогичная позиция содержится в решении Ленинского районного суда г. Тюмени от 03.07.2018 по делу № 2-4217/2018.

Сотрудница ООО «ЦЭС» обратилась с исковым заявлением к организации с требованиями о признании приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора не законными, компенсации морального вреда. Требования искового заявления мотивированы тем, что 22.02.2018 в работника вынесен приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, поскольку был выявлен факт ненадлежащего исполнения должностных обязанностей. Основанием наложения взысканий послужил грубый отказ в предоставлении объяснений нарушения своей трудовой функции и некорректные высказывания в адрес своих коллег.

Судом обязал ООО «ЦЭС» приказ отменить в связи с отсутствием доказательств фактического нарушения локальных нормативных актов.

Таким образом, несоблюдение требований актов локального нормотворчества работниками корпораций является нарушением и основанием

для применения дисциплинарной ответственности только при условии закрепления соответствующих норм актом регуляции корпоративного поведения и при наличии доказанности вины работника.

Еще одним, не менее распространенным на практике, нарушением правил корпоративного поведения является несоблюдение установленных локальными корпоративными актами требований о внешнем виде. Как и в вышеуказанном случае, здесь отсутствует единство судебной практике. Часть судов придерживается позиции о правомерности привлечения работников к ответственности за несоблюдение требований о внешнем виде.

Апелляционным определением Московского городского суда от 10.07.2018 по делу N 33-30134/2018 работнице отказано в удовлетворении требований об отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Из обстоятельств дела следует, что Приказом АО "Руна-Банк" применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, в связи с недобросовестным исполнением своих должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, выразившемся в несоблюдении требований к внешнему виду работников АО "Руна-Банк", определенных Правилами внутреннего трудового распорядка.

Суд апелляционной инстанции указал на то, что соблюдение требований локального акта в части дресс-кода обязательно для работника, и при наличии доказанности факта нарушения работником требований к внешнему виду приказ о применении дисциплинарного взыскания законен.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 17.09.2014 по делу № 33-5647/2014 проверена законность выговора, примененного к работнику банка, за систематическое нарушение утвержденных в банке требований к внешнему виду. Работник допускал ношение джинсов, футболок, жилетов, рубашек без галстука, тогда как правила внутреннего локального акта предписывали использовать

официально-деловой стиль в одежде, обуви, внешнем виде в целом, использование джинсовой одежды было исключено.

Аналогичная правовая позиция содержится в Апелляционном определении Московского городского суда от 04.03.2019 по делу N 33-9770/2019. Суд согласился с выговором преподавателю, проводившему занятие в одежде, не соответствующей установленным локальным актом требованиям. Причем ссылка на то, что в остальном работник соблюдает дисциплину труда в полном объеме суд посчитал несостоятельной.

Противоположная позиция судов по рассматриваемому вопросу заключается в том, что нельзя привлечь работника к ответственности, если нарушение не зафиксировано или в локальном акте отсутствует соответствующее требование (например, употреблено слово «Рекомендовано»). Кроме того, в рамках положений о дресс-коде важно соблюдать баланс.

Так, Московский городской суд усмотрел дискриминацию в нормах Кодекса корпоративной этики ПАО «Аэрофлот – Российский авиалинии» в части Требований к членам кабинного экипажа ОАО «Аэрофлот» – требований к размеру одежды бортпроводниц (Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 по делу № 33-34960/2017). Суд указал на то, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Помимо указанного, в области корпоративного поведения и деловой этики судами выявлены и другие нарушения норм локальных актов.

Как следует из практики применения мер дисциплинарного взыскания, привлечь работника к ответственности можно за нарушение внутрикорпоративных актов в части антимонопольного регулирования.

Например, Апелляционным определением Московского городского суда от 14.06.2016 по делу № 33-22703/2016 работнику ПАО «Мосэнергосбыт» отказано в исковых требованиях об отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Как следует из обстоятельств дела, а также из акта служебной проверки, работник своими действиями по ненадлежащему ведению и оформлению отчетных документов нарушил пункты 3.1.6, 3.1.9 кодекса корпоративной этики, пункты 6.1, 6, 7 правил антикоррупционного поведения работников ПАО «Мосэнергосбыт».

Суд первой инстанции дал оценку ведомственным нормативным актам и установил соответствие им локальных актов компании (в т.ч. кодекса корпоративной этики). Таким образом, судами был установлен факт нарушения работником норм кодекса корпоративной этики и правил антикоррупционного поведения.

Из анализа судебной практики также следует, что в случае неоднократного нарушения работником, находящимся на испытательном сроке, положений локальных нормативных актов, в частности Кодекса этики, увольнение судами признается законным. В частности, такой вывод следует из Решения Ленинского районного суда г. Иркутска от 24 ноября 2015 г. № 2-3630/2015 2-3630/2015~М-3414/2015 М-3414/2015 по делу N 2-3630/2015.

При трудоустройстве на должность коммерческого директора с испытательным сроком работник был ознакомлен лично под роспись с положением об оплате труда и мотивации персонала, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о коммерческой тайне, положением об охране труда, положением о работе с персональными данными сотрудников.

Однако, в отношении работника неоднократно поступали докладные записки от руководящих органов за опоздания, за отсутствие на рабочем месте, а также за нарушение корпоративных норм: «сидит» на сайте знакомств, в социальных сетях в рабочее время, со своими подчиненными в рабочее время слушает музыку».

Вывод и обоснование суда: увольнение по ст. 71 Трудового кодекса РФ законно при условии наличия нескольких дисциплинарных взысканий, примененных на законных основаниях. При этом работник должен быть ознакомлен с соответствующим приказом.

Кроме того, на практике встречается отсутствие закрепления на законодательном уровне такого источника регулирования корпоративного поведения, как кодекс корпоративной этики, а равно не ясна его правовая природа. При рассмотрении ситуаций, связанных с привлечением работников к дисциплинарной ответственности возникает вопрос о правомерности применения дисциплинарного взыскания за нарушение работником указанного документа.

Из существующей на сегодняшний день судебной практики видится, что вследствие выявления факта нарушения требований кодекса корпоративной этики привлечение работника к ответственности законно. Такая позиция усматривается из приведенных выше Определения Московского городского суда от 25 ноября 2016 года № 4Г/8-12644, Апелляционного определения Алтайского краевого суда от 17.11.2015 по делу № 33-10974/2015 и т.д.

Кроме того, суды при разрешении данного рода категории дел вынуждены давать оценку кодексам корпоративной этики (поведения). Так, например, ФАС Уральского округа в Постановлении от 7 октября 2010 г. « Ф09-8271/10-С3 по делу № А60-4798/2010-С10, при разрешении налогового спора, указал: «как следует из материалов дела, Объединенной компанией РУСАЛ, в которую входит и налогоплательщик, принят Кодекс корпоративной этики. Названный Кодекс корпоративной этики выступает как основа для принятия управленческих решений, он устанавливает правила поведения...признанные оптимальными при выполнении профессионального долга. Судами сделан правильный вывод, что соблюдение принципов, заложенных в указанном Кодексе корпоративной этики, способствует, в том числе, повышению корпоративной культуры».

Не менее актуальным представляется вопрос о практике привлечения работников к ответственности за несоблюдение локальных актов, в частности, кодексов корпоративной этики в нерабочее время. Сложившаяся судебная практика свидетельствует о единстве подходов судов – такая практика признается неправомерной.

Например, такой вывод следует из Апелляционного определения Красноярского краевого суда от 28.02.2018 по делу № 33-2767/2018. Работник с корпоративного телефона отправил начальнику фото, которое тот посчитал оскорбительным. К работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Вывод и обоснования суда: признать примененное дисциплинарное незаконным. Определяющим фактором при рассмотрении дела стало то, что сообщение было отправлено после работы, а значит, поступок не связан с трудовой деятельностью.

Схожую позицию содержит Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 11.08.2016 по делу № 33-7861/2016.

Работник организации в нерабочее время оставил запись на автомобиле коллеги, которая была воспринята как оскорбление. К работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Вывод и обоснование суда: признать примененное дисциплинарное взыскание незаконным. Суд руководствовался тем, что хотя машина и находилась на территории организации, сотрудник подошел к ней во внерабочее время.

Актуальным также является вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за допущение конфликта интересов. Приведенный ниже пример является одним из единичных случаев, когда конфликт указанного рода вышел за рамки конкретной организации.

Так, Петропавловск-Камчатский городской суд рассмотрел гражданское дело № 2-3777/2019 по иску работника общества о признании приказа о дисциплинарном взыскании в виде выговора незаконным. Согласно

обстоятельствам дела, работник осуществлял трудовую деятельность в должности главного инженера. В процессе работы им был заключен договор с третьим лицом, по смыслу которого объем оргтехники, подлежащей утилизации, был указан выше фактического, что могло повлечь существенный финансовый ущерб для общества. Решением суда от 26.06.2019 года приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности признан законным и обоснованным ввиду установленного нарушения работником норм кодекса корпоративной этики общества. При вынесении решения суд руководствовался ст. ст. 185, 192, 193 ТК РФ, п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Еще одним спорным направлением в части привлечения работников к дисциплинарной ответственности является нарушение корпоративной нормы о запрете на публикации в СМИ, интервью и иные способы публичного выражения мнения работника о конкретном работодателе.

Большинство судебных актов поддерживает работодателя и признает правомерным применение дисциплинарных взысканий за нарушение указанных корпоративных норм работниками.

Так, Апелляционным определением Московского городского суда от 04.12.2017 по делу N 33-49715/2017 проверена законность увольнения работника ГУП «Московский метрополитен» за интервью, содержание которого негативно сказалось на деловой репутации работодателя.

Истец сослался на наличие оформленным в соответствии с ТК РФ трудовых отношений с ответчиком, а также указал, что его увольнение осуществлено без получения мотивированного мнения профкома территориального профессионального союза работников, он находился в отпуске и на больничном, в связи с чем требований локального нормативного акта не нарушал, а также указал на то, что примененные к нему взыскания являются дискриминацией.

Вывод и обоснование суда: увольнение законно, в связи с тем, что действующие у работодателя требования локального нормативного акта не ограничивают истца в праве распространения информации, а устанавливают определенный порядок ее распространения, что не может признаваться дискриминацией.

Аналогичную правовую позицию содержит Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.09.2019 года по делу N 33-12590/2019.

Анализ судебной практики показал, что суды последовательно устанавливают совокупность всех элементов юридического состава:

- 1) наличие обязанности у сотрудников организации следовать корпоративным нормам и правилам, установленным на локальном уровне;
- 2) наличие доказанного факта несоблюдения таких норм и правил;
- 3) присутствие вины, т.е. несоблюдение норм без уважительной причины;
- 4) соблюдение установленного трудовым законодательством порядка применения дисциплинарного взыскания со стороны работодателя. Причем, как следует из п. 34, п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работник должен доказать отсутствие вины, а бремя доказывания остальных фактов ложится на работодателя.

Кроме того, анализ массива судебной практики показывает, что нормы корпоративного поведения и деловой культуры представляют собой эффективный инструмент управления сотрудниками корпорации, соблюдение которых зачастую приводит к повышению производственной эффективности и росту финансовых активов [4.3].

Однако важно учитывать, что уровень указанной эффективности напрямую зависит от юридической техники при подготовке актов нормотворчества, а также от уровня выполняемости работниками соответствующих правил корпоративного поведения.

3.2. Направления совершенствования правового регулирования корпоративного поведения

Проанализировав судебную практику, трудовое законодательство прошлых лет, а также современные нормативные и нормативно-правовые акты в области трудовых правоотношений становятся ясными направления совершенствования действующего трудового законодательства в области регуляции корпоративного поведения.

Выполняя непосредственно трудовую функцию, основанием чего выступает трудовой договор, работник той или иной корпорации вступает с работодателем в отношения, которые регулируются не только на государственном, но и на локальном уровне. В своей совокупности такие отношения образуют определенную трудовую дисциплину, которая является частью правопорядка в обществе и действует в пределах конкретного работодателя.

Если рассматривать трудовую дисциплину исключительно как один из принципов трудового права, возникает вопрос о возможности урегулирования всех аспектов корпоративных отношений в едином локальном документе. Действующий Трудовой кодекс РФ содержит указание на возможность принятия работодателем в установленном порядке локальных нормативных актов, кроме того, содержит норму, закрепляющую правила внутреннего трудового распорядка как локальный акт, о которых мы говорили в параграфе 2.3 данной магистерской диссертации. Однако важно учитывать современный темп роста и развития современных организаций, организационных структур и расширения требований к поведению работников той или иной организации в целях поддержания имиджа организации. В частности, речь идет о регуляции корпоративной культуры и корпоративного поведения.

Корпоративные отношения представляются не только стороной материального производства, в первую очередь они являют собой правовую сферу бизнес-сообщества, обеспечивающую существование корпораций – в целом и отношений «работник-работодатель» - в частности. Во исполнение

комплексного подхода к регулированию внутрикорпоративного поведения следует определить два уровня: теоретический и практический.

На теоретическом уровне важно сформулировать понятия «корпоративное поведение» и «корпоративная культура» в рекомендательных целях внедрения в дальнейшем данных понятий на законодательном уровне. При этом основной целью глубокого изучения таких понятий видится возможность установления порядка утверждения и содержательных характеристик нового для российского права локального акта – кодекса корпоративной этики.

Так, на наш взгляд под корпоративным поведением следует понимать совокупность действий работника, основанных на соблюдении норм и правил, изложенных на уровне федерального законодательства и в локальных актах.

Корпоративная культура же являет собой совокупность общих ценностей, убеждений, обычаев и традиций конкретной организации, являющихся основой корпоративного поведения.

Совершенствование правового регулирования корпоративного поведения на практическом уровне возможно следующим путем:

1. Изучение и использование зарубежного опыта и порядка интеграции и реализации новых для законодательства локальных актов. Так, основными источниками правового регулирования корпоративного поведения в подавляющем большинстве зарубежных государств являются законы, административные акты нормативного характера, а также обычаи и судебная практика.

В странах континентальной Европы и в государствах, которые заимствовали данную систему права, наибольшее значение в регулировании корпоративного поведения отводится закону.

Зарубежный опыт правового регулирования корпоративного поведения показывает, что в развитых странах оно направлено на формирование комфортных условий, что способствует развитию предпринимательства, укрепления предприятий, четкому определению прав и обязанностей работников в условиях определенной корпорации.

Анализ и изучение зарубежного опыта регулирования корпоративного поведения необходим в первую очередь для того, чтобы использовать успешный опыт для реформирования российской системы трудового законодательства в части регуляции поведения работников.

2. Для совершенствования правового регулирования корпоративного поведения необходима разработка многоплановой программы. Это значит, что в целях формирования предложений по совершенствованию важно использовать поэтапный подход модернизации уже существующих источников-регуляторов поведения в корпорации и интеграции новых локальных актов, в частности, кодекса корпоративной этики.

В условиях стремительно развивающегося общества кодекс корпоративной этики является неотъемлемой частью организационной культуры компании. Однако подавляющая часть бизнес-сообщества России не переходит на новый уровень регулирования внутрикорпоративных отношений, что, возможно, обусловлено отсутствием определения правовой природы указанного локального акта на уровне федерального законодательства.

Кроме того, письменная форма выражения норм, регулирующих корпоративное поведение работников, позволяет провести параллель последних с правовыми нормами. Однако корпоративные нормы, объединенные в единый локальный акт, являются обязательными только в рамках определенной организации, а их правовая природа не определена на законодательном уровне. На наш взгляд, это еще одна причина замедленной интеграции современного локального акта, регулирующего поведение работников.

Традиционно, кодексы корпоративной этики состоят из двух частей:

- идеологическая часть (содержит ценности и принципы компании);
- нормативная часть (содержит стандарты поведения работников).

В отличие от иных правовых норм, кодекс корпоративной этики основывается на постулатах этичности, тогда как этика базируется на культуре государства, сформировавшемся общественном мнении, обычаях, традициях.

Кодекс корпоративной этики определяет формат поведения работника в рамках компании, спектр его прав и обязанностей.

Благодаря кодексу корпоративной этики, видится возможным не только разработать, но и внедрить корпоративные стандарты поведения работников, что позволит регулировать поведенческий аспект, укоренить идеологические основы компании, отразить политику корпорации в различных направлениях.

3. Кодексы корпоративной этики являются локальными актами организации. Отсюда следует, что при принятии такого локального нормативного акта конкретной организации, который содержит собственную разработку корпоративной культуры и корпоративного поведения, важно соблюдать определенные условия. В частности, работодатель должен соблюдать:

1) условие о соответствии требований и положений соответствующего локального нормативного акта действующему законодательству;

2) условие о четкой формулировке правил и требований, т.к. в противном случае возможно оценочное толкование, что приведет к неправомерному применению санкций;

3) условие об ознакомлении работника с соответствующим локальным нормативным актом под роспись, что прямо следует из норм действующего трудового законодательства.

Таким образом, при принятии на локальном уровне нормативного акта, отвечающего всем установленным требованиям, регулирующего особенности корпоративного поведения и корпоративной культуры конкретной организации, предполагается соблюдение баланса интереса сторон трудовых отношений, что отвечает целям и задачам трудового законодательства. Вместе с тем, у работодателя возникает возможность применения санкции за несоблюдение требований, установленных к корпоративному поведению и культуре.

Так, за нарушение работниками кодекса корпоративной этики работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ, Письмо

Роструда от 18.03.2021 N ПГ/04981-6-1, Письмо Минтруда России от 16.09.2016 N 14-2/В-888). Из анализа сложившейся судебной практики следует, что для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение правил корпоративного поведения и корпоративной культуры требуется совокупность следующих фактов:

- 1) наличие обязанности у сотрудников организации следовать корпоративным нормам и правилам, установленным на локальном уровне, которую работодатель считает неисполненной;
- 2) наличие доказанного факта несоблюдения таких норма и правил;
- 3) присутствие вины, т.е. несоблюдение норм без уважительной причины;
- 4) соблюдение установленного трудовым законодательством порядка применения дисциплинарного взыскания со стороны работодателя.

Вместе с тем, анализ судебной практики показал, что при решении вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за нарушение требований локального нормативного акта, устанавливающего определенные правила корпоративного поведения, в том числе за несоблюдение кодекса корпоративной этики важно учитывать не только характер и правомерность совершенного проступка, но и его допустимость. Это обусловлено конституционной нормой о запрете нарушения прав и свобод других лиц при осуществлении своих прав и свобод.

Подводя итог сказанному выше, необходимо отметить, что практика в российском корпоративном сообществе идёт по пути разработки и интеграции новых для правовой действительности локальных актов (в частности, кодексов этики). Учитывая, что на протяжении нескольких лет кодексы корпоративной этики стабильно разрабатываются и принимаются большим количеством новых организаций и перерабатываются в организациях, принявших такой локальных акт ранее, мы считаем важным внести ясность в понимание правовой природы кодексов корпоративной этики. Факт отсутствия единства восприятия таких актов находится свое отражение, в первую очередь, в судебной практике,

анализ которой приведен в параграфе 3.1 настоящего магистерского исследования.

В этой связи видится, что разработанные в ходе исследования методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики и имеющие практическую применимость как среди работодателей, так и среди работников:

1) приведут к единству восприятия организациями информации о нормативно-правовом обеспечении работы по разработки локальных актов, направленных на регулирование внутрикорпоративного поведения;

2) определяют основные принципы корпоративного поведения;

3) определяют пределы допустимости в установлении особенностей регулирования в части корпоративной культуры и корпоративного поведения работников. Это особенно важно ввиду необходимости соответствия локальных нормативных актов российскому антидискриминационному законодательству, а также международным положениям в сфере запрета дискриминации в трудовой деятельности (например, требованиям ранее упомянутой Конвенции №111 МОТ от 25.06.1958 года «Относительно дискриминации в области труда и занятий»).

Совершенствование правового регулирования корпоративного поведения имеет первичной целью обеспечение соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений, а также отвечает целям нормального функционирования корпорации – в целом и ее субъектов – в частности, целям легализации практики привлечения работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение корпоративных норм и правил, а также привлечения работодателя к ответственности за установление на локальном уровне правил и требований, имеющих дискриминационный характер и ограничивающих права работников. Учитывая, что институт внутрикорпоративных требований к поведению работников той или иной организации находится лишь на ранней стадии своего развития, считаем, что повышение производственной эффективности корпорации и, как следствие, достижение определенных целей

возможно только в результате соблюдения ряда условий по разработке, принятию нормативного акта на локальном уровне и внедрению его правовой природы на уровне трудового законодательства.

Заключение

В ходе проведения диссертационного исследования путем анализа трудового законодательства прошлых лет, действующих нормативных и нормативно-правовых актов в области трудовых правоотношений, судебной практики в части привлечения работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение локальных актов, а также иных информационных источников мы пришли к выводу о видимых изменениях в российском корпоративном поле. В частности, представляется очевидным факт того, что корпоративное сообщество уже несколько лет идёт по пути разработки и интеграции новых для правовой действительности локальных актов (в частности, кодексов этики). Учитывая, что на протяжении нескольких лет кодексы корпоративной этики стабильно разрабатываются и принимаются многими организациями, и перерабатываются в организациях, принявших такой локальный акт ранее, мы считаем важным внести ясность в понимание правовой природы кодексов корпоративной этики.

В этой связи нами выявлены нарушения прав и свобод работников, закрепленных в локальных актах организаций, достоинства и недостатки регулирования корпоративной культуры и корпоративного поведения в таких локальных актах, как кодексы корпоративной этики, определены основные направления совершенствования действующего трудового законодательства, которые отвечают современному темпу роста и развития организаций в современном бизнес-сообществе, изменению организационных структур и расширению обязанностей работников в рамках поддержания положительного имиджа организаций.

Основные результаты диссертационного исследования отражены в положениях, выносимых на защиту.

1. В условиях активно развивающегося бизнес-сообщества очевидна интеграция такого элемента корпоративной идентичности, как кодекс корпоративной этики, определяющий на локальном уровне организации порядок взаимодействия с коллегами в рамках этических и культурных правил,

правила деловой переписки, дресс-код работников организации, вопросы антикоррупционной политики, порядок разрешения и предупреждения конфликта интересов и другие напрямую связанные с корпоративным поведением и корпоративной культурой вопросы поведения работников.

Проведя анализ судебной практики по делам о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за нарушение требований локальных нормативных актов, выявлены положительные аспекты утверждения таких актов на локальном уровне.

Так, кодекс корпоративной этики:

1) является инструментом для определения и контроля правил поведения работников в рамках определенной в организации культуры и в пределах этических аспектов, что, в свою очередь, ведет к снижению конфликтных ситуаций между работниками, увеличению финансовых активов и возможности поддержания имиджа организации, соблюдению баланса интересов сторон трудовых отношений.

2) вырабатывает и контролирует формы поведения работников организации в целях предупреждения негативных последствий для работодателя: моббинга между работниками или в отношениях «работодатель-работник», конфликтных ситуаций с клиентами или с государственными органами, подрыв трудовой дисциплины в целом и т.д., что ведет к снижению качественной характеристики рабочего процесса.

2. Вместе с тем, отсутствие регламентации в отечественном трудовом законодательстве основополагающих принципов корпоративной культуры, целей принятия кодексов корпоративной этики, а также ввиду отсутствия дифференцированного подхода со стороны законодателя к регулированию защиты от дискриминации, работодатели допускают нарушение баланса интересов сторон трудовых отношений с принятием кодексов корпоративной этики. Безусловно, данный факт видится отрицательным аспектом кодексов этики как локальных нормативных актов корпораций.

Так называемая корпоративная культура тоталитарного типа полностью противоречит основополагающим целям трудового законодательства.

В результате контент-анализа действующих кодексов корпоративной этики и иных локальных нормативных актов отечественных организаций нами выявлен ряд положений, недопустимых к закреплению. Так, считаем недопустимым закрепление в локальном нормативном акте организации (в т.ч. в кодексе корпоративной этики) следующих положений и (или) требований:

1) требований к возрасту, весу, росту и иным физиологическим данным работника, требований к параметрам, определенным медицинскими показаниями, а также требований к социальным, имущественным или антропометрическим данным. Это обусловлено запретом дискриминации в сфере труда: даже при отсутствии условий дифференциации правового регулирования в антидискриминационной сфере очевиден факт недопустимости ограничений указанного рода, т.к. они не связаны с деловыми качествами работника.

2) Положений, в жесткой форме запрещающих работнику публичные высказывания, интервью, публикации в СМИ, что связано с конституционным правом на свободу мысли и слова.

3) Иных положений, не обусловленных целями правового регулирования в сфере труда (например, конкретизированных требований к длине ногтей, макияжу, парфюму, запрету на посещение организаций-конкурентов и т.д.).

3. Анализ разнородной судебной практики показал, что при решении вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за нарушение требований локального нормативного акта, устанавливающего определенные правила корпоративного поведения, в том числе за несоблюдение кодекса корпоративной этики, важно учитывать не только характер и правомерность совершенного проступка, но и его допустимость.

4. Кодекс корпоративной этики как акт локального нормотворчества, наряду с иными локальными нормативными актами регулирует отношения внутри определенной организации вне зависимости от направления

деятельности работников данной организации. Данный факт является ключевым отличием перечисленных актов от Кодексов профессиональной этики, принятых в целях регулирования поведения специалистов определенной профессиональной направленности.

5. Мы пришли к выводу о том, что обязательство соблюдения правил корпоративной культуры возникает у работника при соблюдении следующих условий со стороны работодателя:

1) соответствие правил и требований нормам действующего трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права;

2) четкой формулировки правил и требований во избежание возможности оценочного толкования;

3) придания документу, в котором изложены такие правила и требования, (в частности, кодексу корпоративной этики) силы локального нормативного акта;

4) ознакомления с таким локальным актом работника под роспись.

6. По итогам научного исследования были разработаны методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики, в которых отражены их цели и задачи, нормативно-правовое обеспечение кодексов корпоративной этики, даны рекомендации по разработке, утверждению и содержательной части кодексов.

Представляется, что для упорядочивания деятельности организаций по локальному правовому регулированию корпоративной этики, можно было бы утвердить методические рекомендации соответствующим распоряжением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Библиографический список

1. Источники на иностранных языках

1.1. Cadbury Report. URL: <http://cadbury.cjbs.archios.info/report> (дата обращения: 10.06.2020 г.).

1.2. California Public Employees' Retirement System URL: <https://www.calpers.ca.gov/> (дата обращения: 18.06.2020 г.)

1.3. OECD Principles of Corporate Governance URL: <https://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance/> (дата обращения: 10.06.2020 г.).

2. Нормативно-правовые акты РФ

2.1. Конституция Российской Федерации (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.10.2021 г.).

2.2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции от 24.04.2020). Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3 (дата обращения: 28.10.2021 г.).

2.3. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в редакции от 16.12.2019, с изм. от 12.05.2020) // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. – № 32. – ст. 3301 (дата обращения: 28.10.2021 г.).

2.4. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Собрание законодательства РФ. – 15.01.1996. – N 3. – ст. 148 (дата обращения: 06.06.2020 г.).

2.5. Федеральный закон от 31.05.2002 года № 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации". "Собрание законодательства РФ", 10.06.2002, N 23, ст. 2102 (дата обращения 10.09.2021 года).

2.6. Федеральный закон "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации". "Собрание законодательства РФ", 13.01.2003, N 2, ст. 169.

2.7. Распоряжение ФКЦБ РФ от 04.04.2002 N 421/р "О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения" (вместе с "Кодексом корпоративного поведения" от 05.04.2002) (документ не применяется) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_36269/ (дата обращения: 06.06.2020 г.).

2.8. Кодекс профессиональной этики адвоката (принят I Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003) (ред. от 20.04.2017) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44841/ (дата обращения: 20.01.2021 года).

2.9. Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации (утв. Минюстом России 12.08.2019, 19.01.2016) (ред. от 23.04.2019) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189129/ (дата обращения: 19.01.2021 года).

2.10. Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012) (ред. от 08.12.2016) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139928/ (дата обращения: 19.01.2021 года).

3. Акты судебной практики

3.1. Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 01.03.2007 года № 293-О-О URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&ts=59174074308100825555032203&cacheid=3E1...> (дата обращения: 19.01.2021 года).

3.2. Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 года № 1-В10-1. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103215/ (дата обращения: 19.01.2021 года).

3.3. Определении Верховного Суда РФ от 15.05.2017 года № 305-ЭС16-19928. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103215/ (дата обращения: 20.01.2021 года).

3.4. Постановление ФАС Уральского округа от 7 октября 2010 г. N Ф09-8271/10-С3 по делу N А60-4798/2010-С10: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35059273/> (дата обращения: 15.04.2021 года).

3.5. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 17.09.2014 по делу N 33-5647/2014 // Омский областной суд: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=88074#029485372104014185> (дата обращения: 20.01.2021 года).

3.6. Решение Ленинского районного суда г. Иркутска от 24 ноября 2015 г. N 2-3630/2015 2-3630/2015~М-3414/2015 М-3414/2015 по делу N 2-3630/2015 // Ленинский районный суд г. Иркутска: [сайт]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ZrsG7xWpabr5/> (дата обращения: 09.04.2021 г.).

3.7. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 17.11.2015 по делу N 33-10974/2015 // Алтайский краевой суд: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/138703287/> (дата обращения: 09.04.2021 года).

3.8. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 11.08.2016 по делу N 33-7861/2016 // Новосибирский областной суд: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=165131#06691622521534928> (дата обращения 09.04.2021 года).

3.9. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.06.2016 по делу N 33-22703/2016 [сайт]. URL: <https://client.consultant.ru/site/list/?id=1011683777> (дата обращения: 15.04.2021 года).

3.10. Определение Московского городского суда от 25 ноября 2016 года // Московский городской суд: [сайт]. URL:

<https://client.consultant.ru/site/list/?id=1011683778> (дата обращения: 15.04.2021 года).

3.11. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2017 по делу N 33-28190/2017 // Московский городской суд: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=906392#029877038154258906> (дата обращения: 15.04.2021 года).

3.12. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 по делу N 33-34960/2017 // Московский городской суд: [сайт]. URL: <https://client.consultant.ru/site/list/?id=1011683781> (дата обращения: 15.04.2021 года).

3.13. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2017 по делу N 33-49715/2017// Московский городской суд: [сайт]. URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&ts=CNqyNpSrtpW10CJR&casheid=16DF5DE3C83E2411847AD5F3E1F8A430> (дата обращения 15.10.2021 года).

3.14. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 28.02.2018 по делу N 33-2767/2018 // Красноярский краевой суд: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=228719#09090280956412633> (дата обращения: 09.04.2021 года).

3.15. Решении Ленинского районного суда г. Тюмени от 03.07.2018 по делу № 2-4217/2018 // Ленинский районный суд г. Тюмени: [сайт]. URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-leninskii-raionnyi-sud-g-tiumentiumenskaia-oblast/> (дата обращения: 09.04.2021 года).

3.16. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2018 по делу N 33-30134/2018 // Московский городской суд: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1021056#05367050179829791> (дата обращения: 09.04.2021 года).

3.17. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2019 по делу N 33-9770/2019 // Московский городской суд: [сайт]. URL:

<https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5950df92-7a39-47d8-befe-6a52d30e1a17> (дата обращения: 09.04.2021 года).

3.18. Решение Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края N 2-3777/2019 от 26.06.2019 // Петропавловск-Камчатский городской суд Камчатского края: [сайт]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/9x7iM2N0YiZC/> (дата обращения: 20.01.2021 года).

3.19. Решение Октябрьского районного суда Волгоградской области от 04.09.2019 по делу № 2-279/2019 // Октябрьский районный суд Волгоградской области: [сайт]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/oUVqvWeGzMxD/> (дата обращения: 15.04.2021 года).

3.20. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.09.2019 по делу N 33-12590/2019 // Волгоградский областной суд: [сайт]. URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req> (дата обращения: 15.10.2021 года).

4. Литература

4.1. Айман, Т.О. Трудовое право: учебное пособие / Т.О. Айман. - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. – 176 с.

4.2. Батаева Б.С., Пантелеев П.Н. Создание и внедрение кодекса корпоративных ценностей в крупной компании с помощью ИТ-технологий // Экономика. Налоги. Право. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozдание-i-vnedrenie-kodeksa-korporativnyh-tsennostey-v-krupnoy-kompanii-s-pomoschyu-it-tehnologiy> (дата обращения: 07.06.2021).

4.3. Бобровская Е. Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры // Трудовое право. 2017. N 1. С. 81 - 93.

4.4. Брисов Ю. В. Реализация доктрины добросовестности в корпоративных правоотношениях // Актуальные проблемы российского права. 2019. №12 (109). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-doktriny->

dobrosovestnosti-v-korporativnyh-pravootnosheniyah (дата обращения: 07.06.2021).

4.5. Бусурина Е.О. Замечание и предупреждение как меры дисциплинарной ответственности адвоката // Пробелы в российском законодательстве. 2012. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zamechanie-i-preduprezhdenie-kak-mery-distiplinarnoy-otvetstvennosti-advokata> (дата обращения: 07.06.2021).

4.6. Воронов А.А. К вопросу о понятии корпоративной культуры // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2007. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-ponyatii-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 07.06.2021).

4.7. Глотова Ирина Александровна К вопросу ограничения нормотворческих полномочий работодателя // Вестник ЧелГУ. 2013. №27 (318). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ogranicheniya-normotvorcheskih-polnomochiy-rabotodatelaya> (дата обращения: 19.11.2021).

4.8. Дафт Р. Менеджмент: учебник / пер. с англ.: В. Кузин. –СПб.: Питер, 2017. - 655 с.

4.9. Жилина Л.Н., Чалова Д.Д. Влияние корпоративной культуры на экономическую эффективность компании: зарубежный опыт // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2014. № 3. С. 149–157.

4.10. Зайцева Л.В. Границы свободы выражения мнения в трудовых отношениях: российская практика в контексте решений Европейского суда по правам человека // Международное правосудие. 2019. N 4. С. 87 - 102.

4.11. Захаренков Д.Н. К вопросу о кодексе профессиональной этики адвоката // Евразийская адвокатура. 2017. №1 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-kodekse-professionalnoy-etiki-advokata> (дата обращения: 07.06.2021).

4.12. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.:Питер, 2018. – 320 с.

4.13. Калашникова Валерия Михайловна Актуальность применения замечания и выговора в целях обеспечения трудовой дисциплины // Отечественная юриспруденция. 2017. №7 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-primeneniya-zamechaniya-i-vygovora-v-tselyah-obespecheniya-trudovoy-distsipliny> (дата обращения: 24.04.2021).

4.14. Корпоративное поведение как предмет социологического анализа: автореферат дис. кандидата социологических наук: 22.00.03 / Родионова М. Е. Москва, 2011. 24 с.

4.15. Калюжнов Е.Ю. Теоретико-правовые основания правил техники локального нормотворчества: Дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2015. С. 8.

4.16. Козырева А.Б. Корпоративные нормы: правовой характер, признаки, санкции и соотношение с законодательными нормами // Актуальные проблемы российского права. 2017. №3 (76). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnye-normy-pravovoy-harakter-priznaki-sanktsii-i-sootnoshenie-s-zakonodatelnymi-normami> (дата обращения: 07.06.2021).

4.17. Кокорева В. Корпоративная культура как предмет скрытых споров // Трудовое право. 2020. N 3. С. 37 - 45. [сайт]: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=264849#04136994925565005> (дата обращения: 20.01.2021 года).

4.18. Кокамбо Юлия Дмитриевна, Скоробогатова Оксана Викторовна. Правовая природа и пределы действия Кодекса профессиональной этики адвоката // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2017. №76. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-priroda-i-predely-deystviya-kodeksa-professionalnoy-etiki-advokata> (дата обращения: 24.01.2021).

4.19. Колесникова, М.М., Денисов, Ю.В. Нравственные основы профессиональной деятельности адвоката // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 1-7. – С. 46.] [сайт]: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25431210> (дата обращения: 18.01.2021 года).

4.20. Корнакова С. В. Основы этики. Профессиональная этика юриста: учеб. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2012. 307 с.

4.21. Костюк Ксения Ивановна. Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания // Вестник науки и образования. 2018. №9 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shtraf-perspektivy-vvedeniya-kak-vida-distsiplinarnogo-vzyskaniya> (дата обращения: 07.06.2021).

4.22. Курсова Оксана Александровна Корпоративная культура в ракурсе юридической техники // Юридическая техника. 2016. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-v-rakurse-yuridicheskoy-tehniki> (дата обращения: 19.11.2021).

4.23. Лескова Ю.Г., Диденко А.А. Источники корпоративного права // Власть Закона. 2015. № 3. С. 49 - 65.

4.24. Ловков М.И. Об отдельных запретах и ограничениях прав работников государственных корпораций // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-otdelnyh-zapretah-i-ogranicheniyah-prav-rabotnikov-gosudarstvennyh-korporatsiy> (дата обращения: 07.06.2021).

4.25. Ломакина Любовь Александровна. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2017. №10 (250). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-primeneniya-zakonodatelstva-o-distsiplinarnoy-otvetstvennosti> (дата обращения: 07.06.2021).

4.26. Москалева О. Нарушение правил корпоративной этики - основание для увольнения? // Трудовое право. 2014. N 8. С. 5 – 27.]

4.27. Митин А.Н. Проблемы формирования антикоррупционного поведения // Российское право: образование, практика, наука. 2019. №6 (114). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-antikorrupsionnogo-povedeniya> (дата обращения: 07.06.2021).

4.28. Михайлина С.А. О целесообразности корпоративных кодексов // Власть. 2015. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-tselesoobraznosti-korporativnyh-kodeksov> (дата обращения: 07.06.2021).

4.29. Обухова Г.Н. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей: автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Обухова Галина Николаевна; [Место защиты: Ур. гос. юрид. акад.]. - Екатеринбург, 2016. - 26 с.

4.30. Остапенко А.В.. Соккрытие информации как форма злоупотребления правом работником // Право и политика. 2020. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sokrytie-informatsii-kak-forma-zloupotrebleniya-pravom-rabotnikom> (дата обращения: 07.06.2021).

4.31. Пряженников М.О. Изменения в трудовом праве через призму развития локального правового регулирования // Россия и АТР. 2015. №4 (90). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmeneniya-v-trudovom-prave-cherez-prizmu-razvitiya-lokalnogo-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 07.06.2021).

4.32. Разиева Д.Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2019. №3 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-printsipa-spravedlivosti-v-institute-distsiplinarnoy-otvetstvennosti> (дата обращения: 07.06.2021).

4.33. Ружанская, Л. С. Общий менеджмент: Учебное пособие / Л. С. Ружанская, И. В. Котляревской. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 116 с.

4.34. Рыбакова М. В. Организационная культура как фактор устойчивого развития / Управление персоналом. — 2004. — № 2. — С. 221.

4.35. Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-interesov-rabotnikov-i->

rabotodateley-v-normah-konstitutsionnogo-i-trudovogo-prava (дата обращения: 07.06.2021).

4.36. Салтык Г.А., Лукаш А.И. Становление корпоративной культуры в советской и постсоветской России: история и современность // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2018. №2 (46). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-korporativnoy-kultury-v-sovetskoy-i-postsovetskoy-rossii-istoriya-i-sovremennost> (дата обращения: 07.06.2021).

4.37. Семенова Е.Ю., Якупова Р.Р.. Проблемы применения понятия «рабочее время» по делам об увольнении за появление работника в состоянии алкогольного опьянения // Правовое государство: теория и практика. 2020. №3 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-primeneniya-ponyatiya-rabochee-vremya-po-delam-ob-uvolnenii-za-poyavlenie-rabotnika-v-sostoyanii-alkogolnogo-opyaneniya> (дата обращения: 07.06.2021).

4.38. Титов А.А., Комаров Е.А. Актуальные проблемы совершенствования системы дисциплинарных взысканий, налагаемых на федеральных, государственных, гражданских служащих // Инновационная наука. 2018. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-sovershenstvovaniya-sistemy-distsiplinarnyh-vzyskaniy-nalagaemyh-na-federalnyh-gosudarstvennyh-grazhdanskih> (дата обращения: 07.06.2021).

4.39. Толковый словарь Ожегова [электронный ресурс]: <https://slovarozhegova.ru/> (дата обращения: 12.06.2020 г.).

4.40. Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2012. С. 180.

4.41. Трунцевский Ю.В. Соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции: вопросы практики // Журнал российского права. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soblyudenie-organizatsiyami-trebovaniy-zakonodatelstva-o-protivodeystvii-korrupsii-voprosy-praktiki> (дата обращения: 07.06.2021).

4.42. Туганов Ю.Н., Некрасов С.Ю. Локальные акты трудового права как индивидуальные // Глаголь правосудия. 2015. №1 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lokalnye-akty-trudovogo-prava-kak-individualnye> (дата обращения: 07.06.2021).

4.43. Управление организационной культурой / В. Д. Козлов; Акад. обществ. наук при ЦК КПСС, Каф. управления соц.-экон. процессами. - М. : АОН, 1990. - 124 с.

4.44. Ушаков К. М. Организационная культура: уровневая модель оценки // Директор школы. — 1995. — № 3. — С. 2—4.

4.45. Фоновина О.В. "Новое" корпоративное регулирование: расширение сферы действия корпоративных актов // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2020. №3 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novoe-korporativnoe-regulirovanie-rasshirenie-sfery-deystviya-korporativnyh-aktov> (дата обращения: 07.06.2021).

4.46. Хабриева Т.Я., Капустин А.Я., Габов А.В., Черногор Н.Н. Конфликт интересов: природа, предупреждение, социальное регулирование // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. №3 (70). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-interesov-priroda-preduprezhdenie-sotsialnoe-regulirovanie> (дата обращения: 07.06.2021).

4.47. Цыбулевская О.И., Касаева Т.В. Профессиональные этические стандарты в правовом поле России // Право и современные государства. 2013. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-eticheskie-standarty-v-pravovom-pole-rossii> (дата обращения: 25.01.2021).

4.48. Чинкулов К.Р. Зарубежный опыт разработки кодексов корпоративного управления // Academy. 2016. №8 (11). С. 29-31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-razrabotki-kodeksov-korporativnogo-upravleniya> (дата обращения: 12.06.2020).

4.49. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.

4.50. Шевченко И.Л. Корпоративная культура как механизм корпоративного управления в российских компаниях // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2016. №4. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-kak-mehanizm-korporativnogo-upravleniya-v-rossiyskih-kompaniyah> (дата обращения: 07.06.2021).

4.51. Шаповал Е.А. Особенности подзаконных актов, содержащих нормы трудового права, как источников российского трудового права // Социальное и пенсионное право. 2011. N 2. С. 32 - 35.

5. Международные акты

5.1. Презентация Международной организации труда «О прошлом, настоящем и будущем сферы трудовых отношений» [сайт]: <https://www.ilo.org/100/ru/story/work> (дата обращения: 05.02.2021 г.).

5.2. Конвенция МОТ № 98 от 01.07.1949 года «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» [сайт]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/ (дата обращения: 06.02.2021 г.).

5.3. Рекомендация N 91 Международной организации труда "О коллективных договорах" (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [сайт]: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16213#06615345889893125> (дата обращения: 06.02.2021 г.)

5.4. Конвенция МОТ № 111 от 25.06.1958 года «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [сайт]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/ (дата обращения: 19.11.2021 года).

6. Зарубежная судебная практика

6.1. Постановление Европейского Суда по правам человека от 15 января 2013 г. Дело "Эвейда и другие против Соединенного Королевства" [Eweida and

Others v. United Kingdom] (Жалоба NN 48420/10 и др.) (IV Секция) (извлечение) [сайт]: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70327954/> (дата обращения: 05.02.2021 г.).

6.2. Постановление Европейского Суда по правам человека от 23 сентября 2010 г. Дела "Обст против Германии" [Obst v. Germany] (жалоба N 425/03), "Шют против Германии" [Schuth v. Germany] (жалоба N 1620/03) (V Секция) (извлечение) [сайт]: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12085097/> (дата обращения: 05.02.2021 г.).

Методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики

1. Введение

1. Цели и задачи методических рекомендаций

Методические рекомендации по разработке кодексов корпоративной этики разработаны в целях соответствия принимаемых организациями кодексов корпоративной этики основополагающим целям трудового законодательства, соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений, а также для выработки единого подхода к содержанию кодексов корпоративной этики.

Задачами Методических рекомендаций являются:

- информирование организаций о нормативно-правовом обеспечении работы по разработки локальных актов, направленных на регулирование внутрикорпоративного поведения;
- определение основных принципов корпоративного поведения;
- определения пределов допустимости в установлении особенностей регулирования в части корпоративной культуры и корпоративного поведения работников.

2. Термины и определения

Кодекс корпоративной этики – локальный нормативный акт, регламентирующий допустимые формы корпоративного поведения и корпоративной этики, а также порядок их соблюдения работниками.

Корпоративное поведение – это совокупность действий работника, основанных на соблюдении норм и правил, изложенных на уровне федерального законодательства и в локальных актах.

Корпоративная культура – это совокупность общих ценностей, убеждений, обычаев и традиций конкретной организации, являющихся основой корпоративного поведения.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

3. Круг субъектов, для которых разработаны

Методические рекомендации

Методические рекомендации разработаны для организаций вне зависимости от их форм собственности, организационно-правовых форм и иных обстоятельств. Вместе с тем, настоящие Методические рекомендации разработаны для использования в первую очередь в организациях, в отношении которых действующим законодательством Российской Федерации не установлены специальные требования.

Работники организации могут использовать настоящие Методические рекомендации в целях получения сведений:

- о нормативно-правовом обеспечении работы по разработки локальных актов, направленных на регулирование внутрикорпоративного поведения;
- о пределах допустимости в установлении особенностей регулирования в части корпоративной культуры и корпоративного поведения работников;
- об обязанностях, которые могут быть возложены на работников организации в связи принятием кодекса корпоративной этики.

Руководство организации может использовать настоящие Методические рекомендации в целях:

- получения сведений о порядке разработки кодексов корпоративной этики;
- получения сведений о пределах допустимости в установлении особенностей регулирования в части корпоративной культуры и корпоративного поведения работников;
- разработки и принятия кодекса корпоративной этики на локальном уровне.

4. Нормативно-правовое обеспечение

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере разработки и принятия кодекса корпоративной этики как локального акта организации является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Положения кодекса корпоративной этики должны соответствовать Конституции Российской Федерации, иным федеральным законам, а также коллективному договору, соглашению, при условии действия такового в организации.

II. Рекомендации по разработке, утверждению, содержательной части кодексов корпоративной этики

1. Общие подходы к разработке и реализации кодексов корпоративной этики

Систематическое внедрение в организации положений о корпоративной культуре и корпоративном поведении, закрепляемых в кодексах корпоративной этики в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести ряд преимуществ для организации.

Приверженность организации к высоким этическим стандартам и соблюдению закона способствует росту и укреплению имиджа и репутационных качеств.

В целях придания требованиям о соблюдении корпоративной культуре и корпоративного поведения работников обязательной силы руководству организации надлежит соблюсти и учесть следующие условия:

- 1) соответствие правил и требований нормам действующего трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права;
- 2) четкой формулировки правил и требований во избежание возможности оценочного толкования;
- 3) придания документу, в котором изложены такие правила и требования, (в частности, кодексу корпоративной этики) силы локального нормативного акта;

4) ознакомления с таким локальным актом работника под роспись.

Во исполнение перечисленных условий в разработке и реализации положений кодекса корпоративной этики следует выделить следующие этапы:

- разработка проекта кодекса корпоративной этики, проверка на его соответствие действующему трудовому законодательству;
- обсуждение и утверждение кодекса корпоративной этики с учетом обязательных требований, установленных Трудовым кодексом РФ;
- ознакомление работников организации с принятым кодексом корпоративной этики под роспись;
- реализация положений, установленных принятым кодексом корпоративной этики.

Руководству организации рекомендуется строго следить за исполнением соблюдения принятых положений и, при необходимости, привлекать нарушителей к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Принципы корпоративного поведения, закрепляемые кодексами корпоративной этики

При разработке и утверждение правил корпоративного поведения на локальном уровне следует руководствоваться следующими принципами:

- 1) принцип соответствия положений действующему трудовому законодательству и общепринятым нормам;
- 2) принцип вовлеченности работников – работники организации должны быть информированы о принимаемых положениях и принимать активное участие в их реализации;
- 3) принцип недопущения дискриминации – положения принимаемого локального акта должны соответствовать ст. 1, ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, положениям Конституции Российской Федерации;
- 4) принцип соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений – направлен на добросовестное эффективное руководство организацией с учетом

прав и социальных гарантий, законодательно закрепленных в интересах работников.

5) Принцип открытости - обеспечивает своевременное раскрытие полной и достоверной информации о корпорации (в т.ч. о принятых положениях в части антикоррупционной политики, недопущении конфликта интересов и т.д.).

3. Рекомендации по содержанию кодексов корпоративной этики

Содержание кодекса корпоративной этики определенной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий ее функционирования. В кодексе корпоративной этики рекомендуется отражать следующие положения.

1. Общие положения о кодексе корпоративной этики конкретной организации: назначение и цели кодекса, действие наряду с действующим законодательством Российской Федерации и иными актами, применение кодекса по времени и кругу лиц.

Назначение и цели кодекса корпоративной этики необходимо определять в соответствии со спецификой деятельности конкретной организации, ее профессиональной направленности, финансового положения и иных индивидуальных условий.

Организациям рекомендуется четко определять порядок применения кодекса корпоративной этики по времени и по кругу лиц. Вместе с тем, необходимо учитывать, что кодекс корпоративной этики является локальным нормативным актом (при условии его утверждения в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке). В этой связи руководству рекомендуется указать, что кодекс корпоративной этики:

- распространяет свое действие на всех работников, в том числе на дистанционных работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации;

- распространяет свое действие только в рабочее время.

2. основополагающие этические принципы организации, ценности организации и ее миссия: рекомендуется конкретизировать положения о

корпоративной культуре. Данные нормы надлежит устанавливать четко, во избежание оценочного и расширенного толкования в дальнейшем.

3. Взаимоотношения в организации: общие принципы взаимоотношений между работниками, между работниками и руководством, между работниками и надзорными органами. Отдельная и важная часть – порядок взаимоотношения и общения с клиентами.

В этой части рекомендуется закрепить правила делового общения, деловой переписки (в т.ч. в мессенджерах), основополагающие принципы вежливого и комфортного взаимодействия с клиентами, недопущение оскорбительных выражений.

4. Корпоративный имидж и стиль: в данной части руководству организации рекомендуется определить требования и правила исходя из специфики организации. В этой части положений кодекса корпоративной этики правила также подлежат четкому определению, во избежание оценочного и расширенного толкования в дальнейшем.

Представляется недопустимым и не рекомендуется руководству организации закреплять положения, устанавливающие ограничения к возрасту, весу, росту и иным физиологическим данным работника, требований к параметрам, определенным медицинскими показаниями, а также требований к социальным, имущественным или антропометрическим данным.

5. Антикоррупционная политика и предупреждение конфликта интересов. В этой части положений кодекса корпоративной этики рекомендуется указать на непосредственную реализацию и применение в деятельности организации антикоррупционных мероприятий, недопущение возникновения ситуации, при которой личная заинтересованность работника организации оказывает влияние или может оказать влияние на беспристрастное и объективное осуществление им своих должностных обязанностей.

Руководство организации может отражать и иные положения, регулирующие правила корпоративного поведения и основы корпоративной культуры конкретной организации, однако рекомендуется четкое соответствие

таких положений действующему законодательству Российской Федерации и недопущение локальной дискриминации по параметрам, определенным медицинскими и иными показаниями, в отношении требований к социальным, имущественным или антропометрическим данным.

Кроме того, если это не отвечает характеру деятельности организации, руководству организации не рекомендуется устанавливать особенности регулирования корпоративной культуры и корпоративного поведения в части конкретных требований к макияжу, причёске, маникюру и иным характерным чертам, не связанным с деловыми качествами работника.

4. Иные рекомендации

При привлечении работников к ответственности руководству организации надлежит учитывать:

- тяжесть совершенного поступка;
- обстоятельства совершения проступка;
- допустимость совершения проступка.

Утверждать кодекс корпоративной этики рекомендуется с учетом представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Недопустимо и не рекомендуется для работодателя (руководства организации):

- злоупотребление в части установления корпоративных ограничений для работников посредством имеющихся полномочий;
- установления требований и (или) закрепление положений, не обусловленных целями правового регулирования в сфере труда.

По вопросам нарушения прав работников положениями кодекса корпоративной этики работники могут обратиться в соответствующий орган по труду.



—◆—
STEPANOVA LAW
—◆—

Кодекс корпоративной этики

Консалтинговая компания «Stepanova LAW»

2021

Содержание

1. О Кодексе профессиональной этики и корпоративного поведения.....	105
1.1. Назначение и цели Кодекса профессиональной этики и корпоративного поведения.....	105
1.2. Действие наряду с законодательством Российской Федерации и другими актами.....	105
1.3. Применение Кодекса профессиональной этики и корпоративного поведения во времени и по кругу лиц	106
2. Миссия Компании. основополагающие этические принципы и ценности Компании.....	106
2.1. Миссия Компании.....	106
2.2. основополагающие профессиональные и этические принципы Компании.....	107
2.3. основополагающие ценности Компании.....	107
3. взаимоотношения в Компании.....	108
3.1. взаимоотношения Компании и сотрудников.....	108
3.2. Общие принципы и правила внутрикорпоративного поведения сотрудников.....	109
4. взаимоотношения Компании и клиентов. Иные взаимоотношения Компании.....	110
5. Корпоративный имидж и стиль.....	111
5.1. Корпоративный имидж. Основные положения.....	111
5.2. Корпоративный стиль. Дресс-код.....	112
6. Использование ресурсов Компании. Обращение с информацией.....	113
7. взаимодействие с органами государственной власти и обществом.....	113
8. Антикоррупционная политика.....	114
9. Выявление и урегулирование конфликта интересов.....	115
10. Ответственность.....	116
11. Заключительные положения.....	117

1. О Кодексе профессиональной этики и корпоративного поведения

1.1. Назначение Кодекса профессиональной этики и корпоративного поведения.

Кодекс профессиональной этики и корпоративного поведения (далее – Кодекс) Компании «Stepanova LAW» (далее – Компания) закрепляет корпоративные ценности, этические принципы Компании и стандарты поведения, основанные на миссии Компании. Кодекс призван определять и регулировать принятые в Компании правила делового поведения.

Кодекс определяет правила взаимодействия Компании и отдельных её сотрудников с клиентами, конкурентами, партнёрами, органами власти.

Кодекс профессиональной этики и корпоративного поведения отражает приверженность Компании и её руководства высоким этическим принципам ведения бизнеса, призванным обеспечить уровень корпоративного поведения и поддержание деловой репутации Компании на достойном уровне.

1.2. Действие наряду с законодательством Российской Федерации и другими актами.

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и иными внутренними документами Компании, с учетом обычаев делового оборота и общепризнанных принципов международного права. При разработке Кодекса также учтены лучшие российский и зарубежные практики корпоративного управления.

В случае, если отдельные положения Кодекса будут противоречить действующему законодательству Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с обычаями, традициями или представлением кого-либо о деловом поведении, применяются положения Кодекса.

1.3. Применение кодекса профессиональной этики и корпоративного поведения во времени и по кругу лиц.

Настоящий Кодекс распространяет своё действие на сотрудников Компании.

Этические принципы, указанные в Кодексе, должны соблюдаться сотрудниками Компании не только на рабочем месте, но и вне рабочего времени и места.

Положения Кодекса должны соблюдаться сотрудниками Компании вне рабочего места, если поведение сотрудников так или иначе затрагивает интересы Компании или в случае, если сотрудник Компании воспринимается третьими лицами как её представитель.

2. Миссия Компании. основополагающие этические принципы и ценности Компании.

2.1. Миссия Компании.

ООО «Консалтинговая компания «Stepanova LAW» является ведущей компанией на рынке юридических и консалтинговых услуг. Трудовой спектр Компании широк: деятельность ведётся по разным отраслям права, ключевыми направлениями которой являются корпоративное и налоговое право, разрешение споров, банкротство и т.д.

Основа деловой репутации Компании зиждется на общепризнанных на мировой арене стандартах и этических принципах юридического консалтинга. А именно:

- профессионализм;
- квалифицированный подход к каждому клиенту;
- высокое качество оказываемых услуг.

Компания видит свою миссию в профессиональном, надёжном и эффективном оказании юридических услуг своим клиентам, а также в добросовестном партнёрстве.

Стратегической целью Компании является становление Консалтинговой компании «Stepanova LAW» лидером среди однородных компаний посредством

диверсификации видов деятельности и обеспечения добросовестного подхода к выполнению своих обязательств.

2.2. Основопологающие этические принципы Компании.

Компания провозглашает для своих сотрудников и клиентов наиболее важные принципы ведения своей профессиональной деятельности и стремится к неукоснительному их соблюдению. Основопологающими этическими и профессиональными принципами компании являются:

- **Законность.** Деятельность Компании основывается на соблюдении действующего законодательства Российской Федерации каждым сотрудником независимо от занимаемой должности и других обстоятельств. Компания не участвует в незаконной и неэтичной деятельности.

- **Независимость и беспристрастность.** Компания гарантирует независимость при выполнении профессионального долга. При осуществлении своей деятельности Компания опирается только на закон, а выбор партнеров и сотрудничество с ними осуществляется на прозрачных рыночных условиях.

- **Компетентность и профессионализм.** Сотрудники Компании обязаны быть компетентны в своей работе, всесторонне владеть предметом своей деятельности и стремиться улучшать свои знания и навыки в профессиональной сфере.

- **Добросовестность.** Сотрудники Компании обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с этическими принципами, добросовестно, а также на основе интеллектуальной честности и справедливости.

- **Уважение.** Компания строит свою деятельность на уважительном отношении ко всем клиентам и партнерам.

2.3. Основопологающие ценности Компании.

Основопологающими корпоративными ценностями Компании являются:

- **имидж** – использование приемов, направленных на создание положительного мнения о Компании;

- **профессионализм** – владение сотрудниками своими профессиональными знаниями, навыками и умениями на высоком уровне;

- инициативность – волевые качества сотрудников, проявляющие их самостоятельность и способность оптимизации производственного процесса;
- бережливость – ответственный и бережный подход к своему рабочему месту и времени, к рабочему времени других сотрудников, к имуществу Компании;
- взаимоуважение – доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных общих задач.

3. Взаимоотношения в Компании.

3.1. Взаимоотношения Компании и сотрудников.

Отношения между Компанией и сотрудниками строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Дисциплина труда – обязательное для всех сотрудников подчинение требованиям трудового и иного законодательства Российской Федерации, требованиям, установленным должностными инструкциями, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами. За нарушение трудовой дисциплины сотрудником Компании к нему могут применяться дисциплинарные взыскания.

Компания, в свою очередь, стремится создать комфортные и безопасные условия труда для своих сотрудников, обеспечить прозрачность и открытость в управлении персоналом. Компания обеспечивает возможность повышения квалификации сотрудников и реализации сотрудниками своего потенциала.

Компания создает отношения с сотрудниками на основе общности целей и принимает на себя следующие обязательства перед сотрудниками:

- соблюдение трудового законодательства Российской Федерации и условий трудовых договоров;
- уважение прав человека и поддержание атмосферы дружелюбия;
- учет мнения сотрудников Компании при решении общих задач, принятие идей, жалоб и предложений;
- поощрение сотрудников Компании за высокие достижения и успехи;

- защита от любых форм дискриминации, как это предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права;

- недопущение преследования сотрудников Компании и их оскорбления;
- развитие и совершенствование процессов обучения и повышения квалификации.

- предотвращение несанкционированного распространения личной информации о сотрудниках, базы данных.

Сотрудники Компании принимают на себя следующие обязательства перед Компанией:

- соблюдение трудовой дисциплины и норм трудового и иного действующего законодательства Российской Федерации;

- забота о добром имени Компании, недопущение нанесения своими действиями ущерба репутации и имиджу Компании;

- недопущение конкуренции с Компанией в целях личной выгоды;

- соблюдение правил этики, принципа добросовестности и профессионализма при осуществлении своей профессиональной деятельности;

- учет интересов всех заинтересованных в деловых отношениях сторон;

- выполнение своих должностных обязанностей максимально эффективно;

- пунктуальное общение с коллегами и руководством;

- воздержание от недобросовестных способов конкурентной борьбы и ведения дел.

- недопущение курения в рабочее время, употребления алкогольной продукции и наркотических средств.

Для развития и поддержания корпоративной культуры перечисленные выше принципы и нормы должны неукоснительно соблюдаться Компанией и её сотрудниками.

3.2. Общие принципы и правила внутрикорпоративного поведения сотрудников.

Для эффективной работы и стабильного роста Компании сотрудники придерживаются следующих правил поведения:

- профессионально выполняют свои трудовые обязанности и действуют строго в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка;
- используют и управляют имуществом Компании честно, компетентно, исключительно в служебных целях;
- относятся с уважением к взглядам, ценностям и квалификации своих коллег;
- при попадании в конфликтную ситуацию действуют в соответствии со своими должностными обязанностями и настоящим Кодексом;
- следят за состоянием своего здоровья, своевременно занимаются профилактикой заболеваний;
- при увольнении воздерживаются от публичных выступлений или замечаний в адрес Компании, обязуются не использовать разработки Компании и информацию, относящуюся к коммерческой тайне, в личных целях.

4. Взаимоотношения Компании и клиентов. Другие взаимоотношения Компании.

Отношения Компании с клиентами (партнёрами, контрагентами) выстраиваются на основе взаимоуважения, доброжелательности, честности, профессионализма, разумности, взаимного доверия, нерушимости и своевременности исполнения обязательств.

В отношениях с клиентами (партнерами, контрагентами) Компания и её сотрудники обязаны:

- прилагать все усилия для минимизации рисков для клиентов (партнеров, контрагентов);
- вести переговоры вежливо, грамотно, конструктивно;

- предоставлять клиентам полную и достоверную информацию о стоимости и порядке оплаты оказываемых юридических услуг;
- предоставлять услуги клиентам, заключать сделки с партнерами, деловые отношения с которыми не несут высоких правовых и экономических рисков;
- следить за внешними проявлениями деловой культуры, правилами хорошего тона, деловым стилем и вежливостью в общении с клиентами (партнёрами, контрагентами);
- гарантировать и обеспечивать конфиденциальность информации при ведении переговоров и дальнейшем сотрудничестве с клиентами (партнерами, контрагентами).

Компания и ее сотрудники обязаны убедиться в достоверности информации, предоставляемой клиентам.

Взаимоотношения Компании и конкурентов строятся на основе взаимоуважения и принципов честности. Сотрудникам Компании запрещается представлять Компанию в деловых отношениях с организациями, где работник имеет личную заинтересованность. Компания не допускает нарушения антимонопольного законодательства РФ, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

5. Корпоративный имидж и стиль.

5.1. Корпоративный имидж. Общие положения.

Компания уделяет большое внимание корпоративному имиджу. Имидж Компании – это совокупность приёмов, действий и стратегий, направленных на создание благоприятного мнения о Компании. Корпоративный имидж Компании складывается из следующих элементов: деловое поведение сотрудников, деловой стиль одежды сотрудников, единый фирменный стиль.

Корпоративными цветами Компании являются белый, черный и голубой.

Все сотрудники участвуют в создании положительного имиджа Компании. Сотрудники обязаны поддерживать деловой стиль в общении и подобающий внешний облик.

5.2. Корпоративный стиль. Дресс-код.

Все сотрудники Компании обязаны соблюдать единый деловой стиль в одежде: строгий, консервативный. Для сотрудников Компании неприемлемо находиться на рабочем месте в неопрятном виде и в одежде, не соответствующей строгому деловому стилю.

Для женщин рекомендуются брючные и юбочные костюмы в сочетании с блузами, рубашками, закрытые платья классического стиля. Длина юбок и платьев должна соответствовать деловому стилю. Рекомендуется носить классическую обувь не зависимо от времени года: классические туфли на каблуке (высота каблука не должна превышать 8 см), закрытые балетки, классические ботинки. Аксессуары должны быть не броскими, макияж и цвет лака на ногтях умеренным, не ярким.

Для мужчин рекомендуется ношение классических деловых мужских костюмов в сочетании с однотонными рубашками. В качестве аксессуаров допустимо использование неярких галстуков, бабочек. Рекомендуемая обувь: закрытые классические мужские ботинки.

В случае, если сотрудники Компании принимают участие в образовательных форумах, конференциях и иных подобных мероприятиях, обязательно наличие в качестве элемента одежды шелкового платка в корпоративных цветах. Для женщин рекомендуется ношение платка на шее, для мужчин – в переднем нагрудном кармане пиджака/жакета в свернутом виде.

Несоблюдение сотрудниками Компании делового стиля (дресс-кода) является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь наложение дисциплинарного взыскания.

6. Использование ресурсов Компании. Обращение с информацией.

Ресурсами Компании в контексте настоящего Кодекса являются движимое и недвижимое имущество Компании (включая деньги и ценные бумаги), трудовые ресурсы (в частности, рабочее время сотрудников), объекты интеллектуальной собственности, информация (личные данные клиентов, партнеров и иная ценная информация).

Все сотрудники Компании должны использовать ресурсы Компании исключительно в рабочих целях. Использование ресурсов Компании основывается на принципах добросовестности, честности, разумности. Каждый сотрудник Компании относится бережно к ее ресурсам.

Сотрудникам Компании запрещается использование ресурсов Компании в личных целях, а также осуществление предпринимательской и иной деятельности, направленной на извлечение прибыли, ставшей доступной с учетом использования деловых связей и возможностей компании. Данное ограничение не распространяется на исполнение профессиональных обязанностей сотрудником Компании.

Раскрытие информации Компанией производится строго в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Сотрудники Компании обязаны осуществлять свою профессиональную деятельность на основе конфиденциальности. Сотрудникам Компании запрещено пользоваться ценной и конфиденциальной информацией Компании в личных целях.

7. Взаимодействие с органами государственной власти и обществом.

Взаимодействие с органами государственной власти различного уровня и обществом носит особую роль в деятельности Компании. Компания стремится налаживать коммуникацию как с органами государственной власти, так и с обществом, осуществлять мониторинг развития законодательства и динамики политической деятельности для реализации миссии и целей Компании.

Компания не участвует в политической деятельности и не финансирует политических организаций.

Компания осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации (СМИ). Работа со СМИ строится на основе прозрачности, честности и добросовестности. Однако Компания и отдельные ее сотрудники не вправе передавать СМИ конфиденциальную информацию.

Отношения Компании с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах соблюдения законодательства открытости и взаимоуважении. Сотрудники Компании должны содействовать органам государственной власти и местного самоуправления в случае необходимости.

Компания не допускает попыток оказания давления и осуществления иных действий, способных оказать влияние на решения лиц, занимающих государственные должности.

8. Антикоррупционная политика.

Компания не принимает коррупцию во всех формах ее проявления. Под коррупцией в силу положений настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача и (или) получение взятки, коммерческий подкуп и иные способы незаконного использования лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Компании и государства с целью получения какой-либо выгоды или предоставления такой выгоды кому-либо.

При взаимодействии с клиентами, партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления сотрудники Компании не поддерживают любые формы оказания незаконного влияния (в т.ч. взяточничество), не допускают действий, противоречащих законодательству Российской Федерации и положениям настоящего Кодекса.

Реализуя антикоррупционные мероприятия и формируя комплекс мер по противодействию коррупции, Компания придерживается принципа верховенства действующего законодательства.

Предоставление в качестве подарка материальных и нематериальных благ сотрудниками Компании деловым партнерам, клиентам, органам государственной власти и местного самоуправления возможно только в случае, если такие блага не могут рассматриваться как побуждение к принятию решения в интересах дарителя.

Все расходы на подарки должны быть корректно и четко отражены в отчетах о расходах Компании.

В случае наличия у Компании информации о несоблюдении сотрудником Компании, клиентом или партнером положений настоящего Кодекса о противодействии коррупции и положений действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, Компания прекращает всяческие деловые отношения с таким сотрудником, клиентом или партнером.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов.

В силу положений настоящего Кодекса под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника Компании оказывает влияние или может оказать влияние на беспристрастное и объективное осуществление им своих должностных обязанностей, в следствие чего возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и интересами Компании.

Наличие конфликта интересов или возможное наличие конфликта интересов может нанести вред репутации Компании и трудовой деятельности внутри коллектива.

В случае возникновения или угрозы возникновения конфликта интересов, сотрудник Компании обязан проинформировать об этом руководство Компании.

Сотрудники Компании обязаны минимизировать риск возникновения конфликта интересов внутри Компании, а также действовать таким образом, чтобы дружеские, родственные отношения, персональные симпатии и антипатии не влияли на беспристрастное и объективное осуществление сотрудниками Компании своей профессиональной деятельности.

В случае получения сотрудником Компании предложения о работе по совместительству, такой сотрудник обязан убедиться, что такая работа не приведет к конфликту интересов с Компанией. Окончательное принятие решения сотрудником Компании осуществляется только по согласованию с непосредственным руководителем. Сотрудник Компании несет персональную ответственность за возможные последствия принятого им в этой связи решения.

Урегулирование Компанией конфликта интересов во всех случаях осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также на основании положений настоящего Кодекса.

10. Ответственность.

Все сотрудники Компании обязаны соблюдать требования и правила, установленные настоящим Кодексом и действующим законодательством Российской Федерации, независимо от занимаемой должности.

Органом, ответственным за организацию работы по исполнению требований настоящего Кодекса, является Комиссия по корпоративной этике. Комиссия по корпоративной этике состоит из трёх человек. Состав данной Комиссии назначается и утверждается Генеральным директором ООО «Консалтинговая компания «Stepanova LAW».

Комиссия по корпоративной этике при наличии к тому оснований принимает решения:

- по разъяснению сотрудникам Компании положений и требований настоящего Кодекса;
- по урегулированию конфликтов интересов;

- по поводу иных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушают положения настоящего Кодекса.

При наличии правовых оснований к сотрудникам, которые не выполняют обязанность по соблюдению положений настоящего Кодекса, могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

По решению руководства Компании к сотруднику, нарушающему положения настоящего Кодекса могут применяться и иные санкции (в т.ч. лишение премии в порядке и в размере, установленном локальными нормативными актами Компании).

При нарушении сотрудником Компании законодательства РФ, в т.ч. в области противодействия коррупции, нарушении коммерческой тайны и т.д. предусмотрены иные виды ответственности, вплоть до уголовной.

11. Заключительные положения.

Соблюдение положений настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании.

В настоящий Кодекс могут быть внесены изменения путем утверждения новой редакции в случае наличия новых законодательных требований, перемены интересов Компании, а также при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса.

Новая редакция Кодекса утверждается Генеральным директором ООО «Консалтинговая компания «Stepanova LAW», при этом проект подлежит предварительному обсуждению руководством Компании.

В случае возникновения вопросов по применению Кодекса или наличии информации у сотрудника Компании о его нарушении, рекомендуется обращаться к руководству Компании.