

Дресс-код: как правильно ввести, можно ли наказать сотрудников за несоблюдение

Описание: В новом Обзоре КонсультантПлюс обобщена практика споров, связанных с требованиями к внешнему виду работников. Читайте в Обзоре, как ввести дресс-код в организации, как сформулировать требования к внешнему виду и как наказывать за их нарушение.

Польза: работодатель узнает, какие требования в части дресс-кода допустимы и в каких случаях можно наложить на сотрудника взыскание за неподобающий внешний вид.

Основной документ: [Обзор: «Споры о дресс-коде: как правильно его ввести и можно ли наказать сотрудников за несоблюдение» \(КонсультантПлюс, 2019\)](#) (ИБ Нормативные документы и выше, ИБ Российское законодательство (бюджетные организации))

Благодаря материалу можно узнать:

- если дресс-код вводится для всех сотрудников или какого-либо подразделения, удобнее внести изменения в коллективный договор, ПВТР или издать отдельный локальный нормативный акт;
- чтобы ввести индивидуальный дресс-код (например, для сотрудника, который проводит собеседования), можно дополнить трудовой договор или должностную инструкцию, но только с согласия работника;
- если требования к внешнему виду установлены в актах организации, то их несоблюдение можно приравнять к нарушению дисциплины;
- чем конкретнее требования, тем меньше расхождений в их толковании и тем проще обосновать претензии к нарушителю;
- в случае трудового спора необходимость дресс-кода нужно будет доказать.

Как найти: профиль «Бухгалтерия и кадры», «Кадры» или «Юрист», в БП наберите «*дресс-код ввести*».