

Ловкость рук и никакого мошенничества (пособие для начальников)

В одном из номеров «Обломoff» совместно с юридической компанией «Инмар» уже писал о том, как работодателю можно защититься от нерадивых сотрудников и законно оптимизировать расходы на предприятии. Это были антикризисные советы. На этот раз мы оставим тему кризиса, тем более, говорят, он уже проходит, и обратимся к вечным вопросам: как прижучить сотрудника-бездельника, отучить его сидеть на одноклассниках, курить и пить чай, смотреть видео и «сливать» базу.

Все тайное становится явным

Первый актуальный вопрос - незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну. Здесь все очень просто: все должно быть четко регламентировано, работник должен быть уведомлен о наличии этих коммерческих и прочих тайн. Тогда в случае суда можно будет предъявить эти подписанные им документы.

По сути, ответственность за разглашение тайны одна – увольнение (а также штраф в размере до 80 тысяч рублей за собирание сведения и до 120 тысяч рублей за разглашение доверенной информации и до 200 тысяч, если был ущерб). Но есть и уголовная ответственность (и лишение свободы на срок до 10 лет!). Если аккуратно «вмонтировать» эти страшные статьи из уголовного кодекса в трудовой договор, то это еще на стадии приема на работу отобьет у работника желание что-либо разглашать.

Дайте денег

Есть мнение, что угрозы «повысьте мне зарплату, или я уйду» не относятся к шантажу. В целом, наши зарплаты не идут ни в какое сравнение даже с зарплатами стран бывшего соцлагеря, так что это мнение обосновано.

Если же твой работник пытается на тебя таким образом «надавить», то постарайся, чтобы это был диалог, а не ультиматум. Огласи должностные обязанности, соответствующие запрашиваемой з/п, работнику, и посмотри на реакцию – если он согласится их выполнять, то выстави определенный «испытательный срок» и если он, действительно, справится со всеми обязанностями, то, может, стоит повысить ему оплату труда? Инфантильный работник, желающий просто получить деньги, наверняка начнет отнекиваться. А в случае несоблюдения обязанностей можно будет ставить вопрос не о повышении, а понижении зарплаты и возможном увольнении. За время такой проверки ты сможешь подыскать нового работника.

А вообще чаще проводи в компании административные совещания, они способствуют открытости, равенству. Следи за тем, чтобы алкоголь был неприемлем, а если случилась драка, то были приняты радикальные меры в отношении обоих сотрудников. Личное и рабочее мешать нельзя, и принципы, характер надо оставлять дома, если, конечно, они не помогают работе. У хорошего работника не будет завышенных запросов, да и лучше

поднять зарплату сотруднику, который знает все тонкости процесса и вписан в коллектив, чем нанимать нового. А у нас сотрудника часто начинают ценить, когда он уже уволен.

Злоупотребление полномочиями

Злоупотребителей (тех, кто использует свою должность для получения личных выгод или нанесения вреда другим людям) ждет штраф в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода за период до 18-ти месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет. За тяжкие последствия, конечно, накидывают – до миллиона рублей, сроки тоже увеличиваются. Если вред был нанесен коммерческой организации (т.е. не госучреждению, не каким-то гражданам), то уголовно преследовать такого сотрудника можно только по заявлению этой организации или с ее согласия.

Кумовья на работе

Сотрудники проталкивают «протезе» из числа родственников... Просто сказать, что «Ивановы у нас не работают, что-то их слишком много развелось», конечно же, нельзя, потому что по конвенции Международной организации Труда и статье 3 Трудового кодекса РФ ограничивать в трудовым правах на основе пола, расы, религии, национальности, имущественного, семейного, социального положения и т.д. (любые неделовые качества) граждан Российской Федерации нельзя! Так что единственный метод борьбы с «кумовством» на работе – это обязательный испытательный срок, проверка исполнения должностных обязанностей.

Немного беременный

Некоторые сотрудники, кажется, ходят в офис только для того, чтобы подхватить там очередную болячку и благополучно уйти на больничный. Такие работнички нас весьма напрягают. Что же делать? Во-первых, просто по-хорошему поговорить: почему болеешь, чем именно и т.д. А второе – предложить провести независимую медэкспертизу. Вдруг этот больной – ложный и просто делает справку у знакомого врача. Правда, это пойти на экспертизу – это его право, а не обязанность. Если он согласился – замечательно, по заключению станет понятно, необходимо ли его отстранить на какой-то срок от выполнения обязанностей, или предложить другую работу, если, та, которую он исполняет, ему по состоянию здоровья не подходит. Можно уволить по хорошей статье с выплатой двухнедельного пособия. Если же не получается уговорить пройти медэкспертизу, то нужно использовать какие-то другие всем известные рычаги, ведь если работодатель хочет уволить работника, то он, как правило, найдет способ. Но лучше до этого не доводить.

Вас скрывают снятой камерой

Вопрос о скрытых камерах и прочих записывающих устройствах - довольно противоречивый, так по 22 статье Конституции РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и

иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения. Ну и за нарушение этого закона следует ответственность. Но учреждения бывают разные, и часто работодателя можно понять – ведь на рабочем месте могут быть факты шпионажа, хищения. Тогда нужно действовать правильно, использовать методы наблюдения не втихомолку, а законно. Потому что если работник уведомлен о камере, и имеется его письменное согласие, то ее можно установить.

Прецедент, по камерам, кстати, уже создан. По сообщению газеты «Новые Известия» в городе Коврове Владимирской области за установку в приемной мэра видеокамеры осужден директор охранной организации. Под суд директор попал из-за того, что камера была закамуфлирована под инфракрасный датчик. То, что свое согласие на подобный аппарат дал сам мэр, обвинение не смутило. Теперь уголовное наказание может ждать руководителей всех предприятий и магазинов, где установлены незаметные камеры видеонаблюдения.

Кстати, о хищениях. В одном из терминалов «Евросети» бывший работник и охранник нанесли компании с помощью фиктивных платежей урон на 3.5 миллиона рублей. Так что будь внимателен при составлении трудового договора. А также не забывай напоминать, что если работник будет уволен по статье хищение, найти ему работу в будущем будет очень сложно. А вообще в интернете есть «черные» списки не только работодателей, но и работников. И обеих сторон касается положение закона о клевете – прежде чем размещать информацию о недобросовестных сотрудниках/работодателях, убедись, что у тебя на руках есть документы, подтверждающие это, а именно постановление суда. Смело размещай приговор на сайте - уголовный процесс у нас является открытым.

Врезка:

Ссылки на бездельников:

1bl.ru; bezdelniki.su; blackjub.msk.ru

Незадорное порно

Что делать, если сотрудник пользуется рабочим Интернетом в личных целях - выкачивает гигабайты порнофильмов, сидит на одноклассниках, вконтактах, на знакомствах? Наверное, каждый работодатель с этим сталкивался. Опять же, главное – регламент. Можно выпустить соответствующие инструкции, которые подписывают все работники, или прописать в трудовом договоре, что использование интернета должно производиться в рабочих целях, есть трафик, и если лимит нарушен, и работодатель понес расходы, то он вправе проверить, на что потрачены гигабайты. Ну а потом, в рамках заработной платы, заставить выплачивать сумму долга. Но! Если все это НЕ оговорено, то взятки, как говорится, гладки. Если у вас безлимит, и сотрудник посмотрел пару роликов и скачал десяток песен, а остальное потратил на работу, то суд, скорей всего, станет на его сторону. Кроме того, существует сисадмин, который может закрыть доступ на неугодные сайты, что и делается в большинстве компаний. Однако сейчас некоторые прогрессивные работодатели предоставляют безлимит и позволяют шараться по социальным сетям в качестве определенного бонуса. Если, конечно, вся работа выполняется в срок. В этом

есть свой резон. При такой доверительной атмосфере работнику легче принять просьбу работодателя, например, выйти поработать в нерабочий день.

Курильщики и распивальщики

А некоторые сотрудники очень любят «гонять чай» и курить через каждые пять минут, чем тоже весьма раздражают начальство, которое их нанимало «не за тем». Вообще в течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время этого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Остальное – это специфика работы. Есть, например, конвейер, где нельзя отлучиться. Если перерыв невозможен, то тогда нужно обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Все это тоже оговаривается правилами внутреннего распорядка, и в случае неисполнения указанных норм работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Кстати, если человек систематически опаздывает, вообще мало работает, то тут такая же история – четкая регламентация трудовых отношений поможет избежать споров. Однако, помни, что гибкость графика – дополнительный стимул, который позволяет работать с интересом. Гораздо важнее то, что получается в результате. Возможно, не стоит зажимать все в узкие рамки.

Уводим, уводим, уводим

Частая ситуация - база «ушла» вместе с сотрудником. Как избежать «кражи» клиентов при увольнении? Разумеется, наработанная сотрудником база не является абсолютной собственностью компании, и при уходе сотрудник не обязан стереть из телефонной книги и собственной памяти имена и контакты директоров компаний-клиентов. Совет простой – чтобы клиенты не ушли, нужно налаживать с ними отношения лично, чтобы клиент ассоциировал твою компанию не с менеджером, а с именем фирмы.

Превентивные меры заключаются в том, что в общении с такими работниками-языками, можно проговорить, что долго в компании-конкуренте такие люди не задерживаются, через пару-тройку месяцев, после того, как база «слита», их выкидывают за ненадобностью и ненадежностью.

Если же сотрудник хорош своими профессиональными качествами, то на своем месте работы он просто должен получать все, что можно заработать с его квалификацией. Тогда и искушения «переманиться» не возникнет.

Безвременно нетрудоспособен

Еще одна распространенная ситуация - работник, увольняемый по инициативе работодателя, скрывает факт о наличии у него в период увольнения листка временной нетрудоспособности, а потом использует такое «умолчание» чтобы восстановиться. Если факт такого злоупотребления доказан, то суд может отказать работнику в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Работник должен подтвердить, что он этот лист предоставил, и что работодатель его проигнорировал. Причем предупреждать нужно за месяц до увольнения, а не за две недели, как обычно.

Три кита

Есть три инстанции, куда бегут обиженные сотрудники. Рассмотрим некоторые важные моменты, с ними связанные.

Трудинспекция. В настоящее время трудинспекция может привязаться к экономической необоснованности сокращения. Причем, это понятие никак не регламентировано и остается на усмотрение суда. Но все же совет: готовь не только юридические, но и экономические обоснования увольнения сотрудника.

Прокуратура сейчас может выступать в рамках судебного процесса в интересах работника. А с учетом послания премьера, она в кризис призвана встать на защиту работника. Так что угрозы прокуратурой наиболее серьезные.

Налоговая. Не нужно бояться работников, которые шантажируют тем, что пойдут в налоговую со свидетелями, чтобы доказать факт выплаты денег «в конверте». На сегодня свидетельских показаний недостаточно, нужны более веские доказательства.

А вообще, согласись, если что-то в компании не так, виноват все-таки работодатель, как бы он не хорохорился. Так что максимальная открытость, четкость, подчинение букве закона поможет избежать конфликтов. Потому что на солнце пятен не видно. Разве что в телескоп.