

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ РАБОТА

Сотрудник, который нарушил корпоративные правила, обычаи или этику, в т.ч. общепринятые нормы морали (прим. Далее - правила), и **был осведомлен об этих правилах** или должен был быть осведомлен в силу здравого рассудка, может быть подвергнут дисциплинарным санкциям.

Нарушения правил могут быть критические и некритические для заведения.

Некритические нарушения – это такие нарушения, чьи последствия **НЕ** влекут и **НЕ** могут, в силу своей малозначительности, нанести урон нормальному функционированию заведения и рабочей атмосфере в нем. Некритические нарушения **НЕ** способны нанести очевидный вред репутации пиццерии.

Критические же нарушения – полная противоположность некритическим: это такие нарушения, которые **ИМЕЮТ** или **МОГУТ ИМЕТЬ** причинно-следственную связь с очевидным вредом интересам заведения. Вред также можно разделять в зависимости от степени от легкого до тяжелого.

Каждый раз оценку нарушениям дает администрирующий сотрудник, который выступает с соответствующей инициативой по их пресечению и не допущению их повторения.

Дисциплинарные санкции могут быть в формах:

- 1) замечание, 2) устный выговор, 3) письменный выговор, 4) приглашение сотрудника на собрание руководителей, 5) отстранение от работы без сохранения заработной платы, 6) материальная ответственность за причиненный ущерб, 7) увольнение.

Формы санкций и их содержание может быть дополнено или изменено в ответ на специфичность сложившейся ситуации **в соответствии с нормами КЗоТ Украины.**

ЗАМЕЧАНИЕ

Это устное обращение администрирующего сотрудника к нарушителю правил, который совершил некритическое нарушение впервые за длительное время (нет системности).

Цель замечания - указать нарушителю на его ошибку и помочь ему понять ее суть.

Важно отметить, что замечание – это обычный рабочий момент, который априори не несет никакого негатива, это лишь возможность для сотрудников и заведения стать профессиональнее и лучше.

Замечание обычно предшествует устному выговору.

УСТНЫЙ ВЫГОВОР (личная воспитательная беседа)

Это устное обращение **в формате тет-а-тет** администрирующего сотрудника к нарушителю правил, который совершил критическое нарушение **ИЛИ** совершил некритическое нарушение, однако за которое уже получал **замечание** в недавнем прошлом (есть системность).

Цель устного выговора – окончательно закрыть вопрос с нарушением, чтобы никогда больше к нему не возвращаться. Предупредить о возможных негативных последствиях в случае, если соответствующие выводы не будут сделаны.

Устный выговор обычно предшествует письменному выговору либо, в отдельных случаях, увольнению.

ПИСЬМЕННЫЙ ВЫГОВОР (укр. – догана)

Письменный выговор – это документ с подписью директора, который выдается работнику по инициативе администрирующего персонала за критическое нарушение или систематическое нарушение не критических правил, по поводу которых нарушитель уже получал устный выговор (проводилась личная воспитательная беседа).

Письменный выговор является важным документом. Его выдача означает, что сотрудник допустил грубую ошибку, однако заведение все еще рассчитывает на то, что он может сделать выводы и реабилитироваться.

Касательно письменных выговоров действует принципиальная система, согласно которой:

три письменных выговора, выданных на протяжении последних 9 месяцев или

два письменных выговора, выданных на протяжении последних 2 месяцев - автоматически означают увольнение.

Однако важно понимать, что каждая ситуация индивидуальна и каждый последующий письменный выговор может оказаться последним для сотрудника на предприятии.

ПРИГЛАШЕНИЕ СОТРУДНИКА НА СОБРАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Данная форма санкций может применяться к нарушителю правил заведения как альтернатива письменному выговору либо одновременно с ним.

Коллективное обсуждение проблемы может иметь особое место в неоднозначных ситуациях, которые вызывают сомнения и требуют выяснения обстоятельств глубже.

Приглашение сотрудника на собрание руководителей может закончиться как увольнением, так и полной реабилитацией с приходом к взаимопониманию.

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В отдельных случаях в отношении нарушителя правил может быть применена санкция, которая заключается во временном отстранении от работы.

Такое отстранение может длиться время, необходимое для проведения служебного расследования и(или) принятия решения относительно дальнейшего продолжения сотрудничества с данным работником.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ УЩЕРБ

Материальная ответственность может быть возложена на сотрудника либо коллектив (коллективная ответственность) за ущерб, причиненный заведению (прямой действительный

вред) из-за виновного действия (бездействия), которое, в том числе, противоречит правилам заведения, его обычаям или здравому смыслу, совершенного по причине небрежности, халатности, легкомысленности, самонадеянности или невнимательности.

*При этом на работников не возлагается ответственность за ущерб, относящийся к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за ущерб, причиненный работником, находившимся в состоянии крайней необходимости.

УВОЛЬНЕНИЕ

Увольнение сотрудника – это крайняя мера, когда у заведения нет сомнений относительно того, что с конкретным сотрудником продолжение трудовых отношений – невозможно. В зависимости от тяжести совершенного поступка или совокупности предоставленных таким сотрудником проблем - увольнение может быть применено, как санкция, и без предшествующих ей выговоров.

Ниже перечислены самые распространенные **самодостаточные** причины увольнения в качестве дисциплинарной санкции, опираясь на КЗоТ Украины:

«

- 1) вчинення працівником мобінгу (цькування) іншого працівника;
- 2) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця;
- 3) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- 5) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 6) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- 7) розірвання договору з підстави одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником (його заступників) підприємства...;
- 8) розірвання договору з підстави винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні... цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця...;

» и т.п.

Примечание:

Поощряются и приветствуются ситуации, когда сотрудники обращают внимание других сотрудников на нарушения правил заведения **вне зависимости** от занимаемой должности. Поскольку **«общее дело касается каждого»**.