



Источник фото: pixabay.com
The photo source: pixabay.com

ЗАПРЕТЫ НА РАБОТЕ: НА ЧТО ИДУТ РАБОТОДАТЕЛИ РАДИ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ

ДЬЯЧЕНКО ЛЮДМИЛА
Специальный корреспондент

АННОТАЦИЯ

Кадровый дефицит заставляет компании снижать требования к соискателям, повышать зарплаты, смягчать условия труда, давать больше свободы.

Отказаться от запретов нельзя, потому что они необходимы для обеспечения порядка на предприятии и требуются по закону. Неизбежно будут попадаться начальники, запрещающие что-то сверх меры, и сотрудники, называющие любые ограничения произволом и вторжением в частную жизнь.

Редакция журнала «ГеоИнфо» расспросила экспертов о том, какими должны быть запреты, как донести их до персонала, чтобы они были правильно восприняты, на какие уступки согласны идти компании, чтобы люди не увольнялись.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

рынок труда; рынок соискателя; дефицит кадров; работодатель; управление персоналом; запреты; ограничения; требования; уступки; увольнение; оспаривание в суде; Трудовой кодекс; локальные нормативные акты; трудовой договор; коммерческая тайна; график работы; дресс-код; модель поведения; ответственность.

PROHIBITIONS AT WORK: WHAT LENGTHS EMPLOYERS GO TO FOR RETAINING EMPLOYEES

D'YACHENKO LYUDMILA

Special correspondent

ABSTRACT

Personnel shortages force companies to reduce the requirements for applicants, increase salaries, soften working conditions, and give more freedom.

It is impossible to refuse prohibitions, because they are necessary to ensure order in enterprises and are required by law. Inevitably, there will be some bosses forbidding something beyond measure and employees considering any restrictions as arbitrariness and invasions of privacy.

The editorial staff of the “GeoInfo” journal asked some experts about what the prohibitions should be, how to convey them to personnel so that they are correctly perceived, and what concessions companies agree to make so that people don’t quit.

KEYWORDS:

labor market; job seeker market; staff shortage; employer; personnel management; prohibitions; restrictions; requirements; concessions; dismissal; challenge in court; Labor Code; local regulations; employment contract; trade secret; work schedule; dress code; behavior pattern; responsibility.

Почему законное увольнение можно оспорить ▶

Дефицит кадров коснулся не всех отраслей и профессий. Например, маркетологи в избытке. Технические специалистов, наоборот, не хватает – и вот тут ограничения и послабления могут превратиться в рычаг для сглаживания кадровых проблем.

Рынок труда, которым еще недавно рулили работодатели, сегодня – рынок соискателя, и даже суды при рассмотрении трудовых споров чаще становятся на сторону работника. На вебинаре «Запреты и требования на работе: правомерно или нет» директор департамента трудового права компании SuperJob Александр Южалин привел пример с увольнением за прогул.

Закон считает прогулом отсутствие человека на рабочем месте более четырех часов без уважительной причины. Это критично, если, допустим, охранник пошел гулять и случилась кража. «Ответственность должна соответствовать содеянному. Если в отсутствие работника на предприятии ничего не изменилось, увольнение за прогул можно оспорить», – прокомментировал Южалин.

Список запретов и ограничений на работе содержится в Трудовом кодексе, других законах РФ (ТК), в локальных нормативных актах (ЛНА). К ним

относятся коллективные и трудовые договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка. Они не могут содержать сведения, противоречащие ТК.

Информация, касающаяся того или иного конкретного предприятия (что такое коммерческая тайна, каковы график работы, дресс-код и т. д.), находится в локальных нормативных актах.

Зачем нужны локальные нормативные акты ▶

В АО «Ленгипротранс», входящем в ГК 1520, насчитали десяток документов, регулирующих повседневную работу сотрудников. В них описаны правила трудовой дисциплины, техники безопасности, охраны труда, защиты данных, соблюдения коммерческой и государственной тайны, бережного отношения к имуществу.

Сегодняшний подход к разработке ЛНА отличается от того, который был лет 15–20 назад. «Теперь работа невозможна без цифровых технологий, компьютеров, беспилотников. Технологии развиваются очень быстро, и с такой же скоростью необходимо внедрять защитные и ограничительные меры, чтобы обеспечивать безопасность работы организации и сотрудников», – отметил представитель АО «Ленгипротранс».

Руководитель отдела подбора и адаптации компании EcoStandard group Екатерина Горбачева уточнила, что профессиональные и корпоративные стандарты, которые содержатся в ЛНА, формируют модели поведения в коллективе, способствуют эффективному взаимодействию и оптимизации процессов. Сотрудникам понятно, что такие этические нормы, правила техники безопасности, какая информация считается конфиденциальной, что значит соответствовать дресс-коду. Когда все это сформулировано и закреплено в документах, то легче работать.

Директор ООО «Научно-производственная компания «Сибстройизыскания» Евгений Горлов добавил, что ЛНА ориентируют сотрудников относительно того, где могут быть послабления, а где их быть не должно.

Как определяются границы свободы сотрудника ▶

Далее экспертам было предложено ответить на вопрос, на какие именно уступки они согласятся, чтобы удержать персонал.

Евгений Горлов считает, что на первом месте должно быть соблюдение Трудового кодекса. Никаких не может быть уступок, если это касается регламентов, требований к специалистам и

трудоустройстве, дисциплине, нормативной базы для выполнения конкретных видов работ.

Конечно же, ситуации бывают разные. У кого-то семейные обстоятельства, кому-то надо совместить учебу с производством. Все это в ООО «Сибстройизыскания» решается индивидуально. «Мы придерживаемся мягких взаимоотношений, чтобы люди чувствовали себя в коллективе, как среди друзей или членов семьи, и не вставали утром с ощущением, что им тяжело идти на работу», – пояснил Горлов.

В компании EcoStandard group наказания и ограничения не применяются в качестве отдельной меры. Хотя каждый сотрудник несет ответственность за нарушение ТК или ЛНА, оценивается совокупность факторов, личная и командная эффективность, соответствие его моделей поведения корпоративным ценностям. «Сотрудники с моделями поведения, противоречащими принятым, не смогут найти развития в компании», – уточнила Екатерина Горбачева.

При трудоустройстве в АО «Ленгипротранс» соискатели знакомятся с границами дозволенного, читают и подписывают приказы, положения, инструкции. Документы поступают к сотрудникам в электронном виде. Информация доводится также через руководителей, размещается на корпоративном портале.

Компания готова идти навстречу сотруднику, предоставить индивидуальный график, возможность удаленной работы. Во избежание нехватки кадров снижаются требования к кандидатам, привлекаются выпускники профильных вузов, проводятся мероприятия, направленные на обеспечение физического, эмоционального и психологического благополучия персонала.

Как можно и нельзя одеваться ►

Дресс-код в изыскательских компаниях делится на офисный и производственно-полевой. В офисе необходим опрятный вид, деловой стиль, а за его пределами – все по-другому (тут меньше свободы, и во главу угла поставлена техника безопасности).

В компании «Сибстройизыскания» выдается брендированная спецодежда: каски, жилеты, куртки. Это завязано на имидж компании. Благодаря таким отличиям сразу понятно, откуда персонал, видна связь человека со строительной техникой, которая также «брендируется». Как показали наблюдения, сотрудники больше доверяют компании, если она снабжает их фирменной одеждой.

В «Ленгипротранс» рассказали, что спецодежда и индивидуальные средства защиты требуются в полевых условиях, при авторском надзоре, обмерных и обследовательских работах, обслуживании и содержании зданий и сооружений.

В полевых условиях все зависит от характера деятельности и времени года. Для топогеодезических, геологических и других видов работ, в том числе с применением буровых установок, людям выдаются костюмы для защиты от общих производственных загрязнений, специальные ботинки, сигнальные светоотражающие жилеты, противоэнцефалитные костюмы, средства индивидуальной защиты от пониженных температур, от неблагоприятных погодных условий (плащи, резиновые сапоги), дерматологические и смывающие средства.

Сотрудникам запрещено нарушать требования охраны труда, и такие запреты только во благо, ведь они снижают производственный травматизм.

Где покурить и воспользоваться соцсетями ►

В компании EcoStandard group нет правил, регламентирующих использование соцсетей и курение. Главное, чтобы эти занятия отрицательно не отражались на рабочих процессах. В случае неприятностей дается обратная связь во время на исправление.

В здании «Ленгипротранса» курить запрещено, но есть специально оборудованное место во внутреннем дворе института. Злоупотребление временем во время перекуров можно отследить по электронной системе контроля и управления доступом. Она фиксирует, когда сотрудник вошел в здание и вышел. Опозданием считается явка на работу позже 8:30. Штрафов за каждое отдельное опоздание нет, но, если такие ситуации становятся систематическими, они рассматриваются в индивидуальном порядке.

На большинстве рабочих компьютеров ограничен доступ к социальным сетям, облачным сервисам и внешней электронной почте. Некоторые компьютеры в целях безопасности вовсе не подключены к интернету.

Доступ в соцсети разрешен только по производственной необходимости. Например, он есть у сотрудников отдела маркетинга, которые ведут корпоративные социальные сети. Контроль использования доступа в социальные сети в рабочих целях выполняет служба безопасности института.

«Работодатель не может запретить сотруднику рассказывать в свободное время в соцсетях, что ему не нравится в компании. Но если в интернете появилась информация, которая относится к коммерческой тайне, – значит, нарушен запрет на ее разглашение», – сказал Александр Южалин из компании SuperJob.

Что считается коммерческой тайной ►

Работодатель сам определяет, какая информация относится к коммерческой тайне. И тут случаются разногласия. Например, может ли сотрудник рассказать о заработной плате и, если расскажет, то что за этим последует.

Нередко сотрудникам запрещается разглашать любые сведения о заработной плате. Однако, даже если данная информация включена в трудовой договор и работник ознакомлен ней под роспись, это можно оспорить в суде. Некоторые сотрудники, чье самолюбие сильно пострадало из-за дисциплинарного взыскания, борются до последнего и выигрывают.

Как пояснил Александр Южалин, руководитель не вправе запрещать сотруднику говорить о своей заработной плате. А вот зарплата другого человека уже считается персональными данными – и наказание за ее разглашение будет законным.

Не считается коммерческой тайной информация о системе оплаты труда на предприятии, тем более если к ней все имеют доступ. Это оклады, соответствующие должностям, без указания фамилий.

При трудоустройстве компания берет письменное согласие с новобранца на обработку персональных данных. Он вправе не давать этого согласия. Оно и не нужно, если работодатель отправляет информацию только в социальный фонд или военкомат.

А вот когда сведения необходимо предоставить в страховую компанию для оформления ДМС или в банк в рамках зарплатного проекта, то тут уже без письменного согласия сотрудника не обойтись. Бухгалтер, который отправит эту информацию в банк, не заручившись согласием работника, нарушит запрет на разглашение персональных данных.

Выводы ►

Запреты и ограничения на работе необходимы для организации этой самой работы. Они создаются для блага сотрудников, если речь об охране труда,

и никому не сулят никаких благ, если начальник перестарался относительно их количества.

Даже если правила поведения включены в трудовой договор и сотрудник поставил свою подпись под ним, документ, противоречащий законодательству, не имеет юридической силы.

Запреты – рычаг управления персо-

налом и отличная возможность смягчить кадровую проблему, укрепить коллектив и привлечь новых сотрудников.

Общие для всех запреты и ограничения содержатся в Трудовом кодексе, законе об охране труда и других документах. При этом на каждом предприятии разрабатываются свои правила поведения, существует свое понятие коммер-

ческой тайны.

Локальные нормативные акты не могут противоречить закону и ухудшать положение сотрудника. Если расхождение обнаружено, ЛНА нужно срочно привести в соответствие с ТК, чтобы избежать штрафов, которые могут быть наложены на компанию надзорными органами или судом. **И**

Независимый электронный журнал **ГеоИнфо**

С 2022 года журнал «ГеоИнфо»
выходит в формате *PDF.
10 выпусков в год.



WWW.GEOINFO.RU