****

**Депремирование персонала.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Во многих компаниях есть система штрафов, но важно понимать что это незаконно!

Сотрудник может подать иск и штраф уже заплатит работодатель.

**Штраф от трудовой инспекции**

*Принципиальный работник пожалуется в трудовую инспекцию. Оттуда придут с внеплановой проверкой. Инспектора посмотрят приказы по штрафам, сравнят зарплату по договорам с расчётными листами и накажут по ст. 5.27 КоАП РФ. ИП грозит штраф от 1000 до 5000 ₽, юрлицу — от 30 000 до 50 000 ₽.*

Вычесть штраф из зарплаты — значит, заплатить работнику не все обещанные деньги. Так нельзя. Работник пойдёт в суд и взыщет урезанную часть. Сверху суд начислит проценты и добавит моральный вред по ст. 237 ТК РФ.

**Как можно наказать работника рублем?**

От выговоров и замечаний мало эффективности. Лентяи не работают усердней, воры продолжают брать из кассы. Способы платить работнику меньше из-за косяков есть. Но это не штрафы.

Для наказания провинившихся сотрудников можно внедрить систему депремирования и суммы должны вычитаться **только из премиальной части заработной платы.**

*Внедрение должно быть только по вашему усмотрению.*

**Мы не рекомендуем депремировать за каждое нарушение и с первого проступка!**

Иначе ваш персонал быстро разбежится.

Прежде чем депремировать при первом нарушении правил проведите беседу с сотрудником, разъясните ситуацию, как она может отразится на гостях, его зарплате, репутации кафе.

Система должны выглядеть так:

1. Замечание - беседа
2. Предупреждение - беседа
3. Депремирование - беседа
4. Увольнение

ст. 192 ТК РФ

Премия — это поощрение по ст. 191 ТК РФ. За бестолковую работу премию не начисляют.

Чтобы лишать премии, надо принять положение о премировании. Это полезная предпринимателю вещь. В положении пишут конкретные условия, за что сотрудник получает премию. Обязательно включают пункт, что премию платят по усмотрению руководства. Депремирование помогает в борьбе с опозданиями, бездельем и халатностью.

Ещё работник обязан беречь имущество работодателя и не брать чужое. За разбитые стаканы и недостачу в кассе вычитают из зарплаты. Так можно по ст. 238 ТК РФ.

С депремированием так же нужно внедрять систему дополнительной мотивации. Поощрение за качественную работу, за увеличение среднего чека, за положительные отзывы в справочниках и прочее.

Депремирование нельзя внедрять с первого месяца. Дайте сотруднику адаптироваться, вникнуть в процессы, освоится на рабочем месте и в команде.

Сотрудник должен быть под роспись уведомлен о системе премирования и депремирования.