



Технология проведения внутренних
расследований в коммерческой организации.
Контрразведывательное противодействие
фирмы конкурентам и криминалу.

Шишмарева Светлана М-1515

Объект: Служебное расследование

Предмет: Регламент проведения служебных расследований

Цель: Изучить технологию проведения внутренних расследований и разобрать контрразведывательные меры

Задачи: определить ситуации, в которых необходимо провести служебное расследование: изучить регламент их проведения, а также рассмотреть контрразведывательные мероприятия на предприятиях

Термин «служебное расследование» или «служебная проверка» в Трудовом кодексе РФ не приводится (в нем используется только «проверка», без дополнительных определений).



Инициатором служебного расследования является директор или начальник подразделения

Служебное расследова ние в организаци и: когда оно нужно и уместно

Обязательного проведения служебного расследования в организации требует такое нарушение, как причинение работником прямого действительного ущерба, для целей применения к работнику материальной ответственности (ст. 238, ч. 1 ст. 247 ТК РФ).

- нарушителю грозит увольнение (высокий риск судебного спора влечет необходимость тщательного изучения обстоятельств в ходе оформления дисциплинарного взыскания);
- работодателю явно видны последствия проступка, но неочевиден виновник (например, в случаях разглашения служебной тайны).
- государственной гражданской службы — перед любым применением дисциплинарного взыскания или по заявлению гражданского служащего (п. 14, ч. 1 ст. 14, ч. 2 ст. 58 закона № 79);
- службы в органах внутренних дел — по заявлению сотрудника, в случае дисциплинарного проступка, при подозрении, что сотрудник органов внутренних дел нарушает ограничения или запреты для такой службы, хотя бы приобрел гражданство другого государства (ст. 52 закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации...» от 30.11.2011 № 342-ФЗ).

Этап организации служебного расследования



Этап проведения служебного расследования

Комиссия проводит опрос пострадавшего, подозреваемого и свидетелей для изучения всех возможных версий происшествия.

Комиссия имеет право проводить ревизии, проверки документов, замеры и т.п. необходимые для установления вины подозреваемого.

Комиссия имеет право на доступ к записям видеокамер, журналам событий, логам и другим материалам, способным помочь в проведении расследования.

Все сотрудники обязаны содействовать Центру в проведении расследования и отвечать на все относящиеся к делу вопросы прямо и откровенно, вне зависимости от того, обвиняемые они или свидетели. Отказ отвечать на вопросы и содействовать расследованию расценивается как нарушение субординации, которое может повлечь за собой дисциплинарное наказание.

Задержание сотрудника в помещении на длительное время против его воли под угрозой применения силы или ареста на основании не вполне достаточных улик является незаконным и может вызвать последующий иск об умышленном причинении морального вреда.

В случае если комиссия не компетентна, определить степень вины подозреваемого, к расследованию могут быть привлечены внешние консультанты

Этап принятия решения

- По результатам расследования комиссия предоставляет директору Центра заключение о результатах расследования, в котором должны быть отражены:
 - виновен ли подозреваемый в нарушении, из-за которого было проведено расследование;
 - реальные последствия, возникшие вследствие нарушения;
 - потенциальные последствия, к которым могло привести нарушение;
 - знал ли подозреваемый о потенциальных последствиях своего нарушения;
 - имел ли подозреваемый умысел.
- На основании заключения комиссии директор Центра может:
 - не реагировать на проступок, признав подозреваемого невиновным;
 - провести разъяснительную беседу с сотрудником;
 - вынести устное или письменное предупреждение;
 - направить материалы в правовые органы;
 - временно отстранить от работы (статья 76 ТК РФ);
 - уволить по соответствующим основаниям (статья 81 ТК РФ).
- К экстраординарной дисциплинарной санкции относится увольнение без предупреждения и без выплаты выходного пособия. Такая санкция применяется к весьма серьезным нарушениям, таким, как кража, обман, фальсификация документов, разглашение конфиденциальной информации, отказ выполнять законное распоряжение руководителя, насильственные действия против сослуживцев, принятие взяток от клиентов Центра и т.п.
- В течение пяти дней работник, в отношении которого вынесено решение по результатам расследования, имеет право подать апелляцию на имя директора Компании. Его решение в письменном виде сообщается работнику. Это решение завершает процедуру расследования.
- С целью профилактики будущих нарушений результаты расследования могут доводиться до сотрудников, при этом данные участников расследования должны быть обезличены.

Контрразведывательное противодействие фирмы конкурентам и криминалу

Качественная работа подразделения экономической контрразведки - это профессиональное внимание ко всемстораживающим мелочам, за которыми обычно стоят серьезные проблемы. Большую роль в этом играет интуиция, глаза человека получают визуальной информации значительно больше, чем он осознает в момент ее получения, то же самое и со слуховым каналом восприятия.

Методика оперативного планирования контрразведывательной деятельности рекомендует начинать работу с сортировки имеющихся задач по порядку их значимости и сложности.

Единая интегрированная база данных

Контроль над доходами и расходами его сотрудников, имеющих право финансовой подписи или допущенных к конфиденциальной информации.

Под контроль должны быть взяты все переговоры со служебного телефона объекта, с фиксацией номера телефона абонента, времени разговора и, по возможности, самой беседы

данные о служебных командировках объекта: место, время, задание на командировку, кто посылал, с кем объект ездил в командировку и с кем там имел дело

В базе данных "Переговоры" необходимо фиксировать: кто вел переговоры, кто участвовал в их подготовке, по чьей инициативе они проходили, какая тематика обсуждалась, не имели ли участвовавшие в переговорах контрагенты неформальных контактов с отдельными сотрудниками предприятия, каковы интересы контрагентов на рынке

недопущение узурпации единоличного заключения финансовых договоров кем-нибудь из топ-менеджеров



Вывод

- **ы** работодатель при сборе доказательств обязан также строго соблюдать требования в отношении ограничения вмешательства в личную жизнь работника.
- Решение о целесообразности вовлечения правоохранительных органов в расследование инцидента принимает руководство компании
- Вопрос об огласке сведений в отношении совершенного мошенничества: часто руководители стремятся скрыть от коллектива информацию о подобных случаях, опасаясь, что она может повредить репутации компании, но, как правило, «все» обо «всем» знают.
- С целью предотвращения мошенничеств следует разработать мероприятия, которые способны предупредить подобные случаи

Список Литературы:

- Статья 193 ТК РФ. Порядок применения дисциплинарных взысканий
- Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения
- Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N79. Статья 59 Служебная проверка
- Служебное расследование случаев мошенничества (автор статьи – Мартыненко Игорь)
- Порядок проведения служебной проверки. Бушик Е.

Спасибо за внимание