

Гарантийный талон

Иркутские соискатели работы стали разборчивей. Большинство людей при выборе вакансии ориентируются на содержимое пакета социальных гарантий.

Разнообразием пока могут похвастаться только крупные предприятия области. Они предоставляют трудящимся дополнительные дни отпуска, премии ко дню рождения и талоны на обед. В среднем и малом бизнесе, а также в бюджетной сфере работодатели не балуют своих сотрудников социальными бонусами. На некоторых предприятиях урезан даже узаконенный государством пакет гарантий.

Программа минимум

Современный соискатель при устройстве на работу желает получать с работодателя не только заработную плату, но и дополнительные дни отпуска, оплаченные обеды и премии ко дню рождения. По крайней мере, для 70% людей, ищущих работу в Иркутске, важен набор социальных гарантий, которые может предложить им наниматель, рассказывает заместитель начальника Центра занятости населения Иркутска (ЦЗН) Людмила Савиных. В кадровых агентствах отмечают, что люди стали отказываться от вакансий, если работодатель не собирается оплачивать отпуск или делать запись в трудовой книжке, то есть официально оформлять сотрудника на работу. «Важно сразу фиксировать стаж в трудовой книжке, так как после трёх лет работы надбавка на весь заработок для жителей южных районов Иркутской области составляет до 30%, — рассказывает декан факультета государственного и муниципального управления БГУЭП доктор экономических наук, профессор Лариса Соколова. — Мы предупреждаем об этом своих студентов, но они, когда начинают работать, сильно радуются и не обращают на стаж внимания». Молодые люди в возрасте до 25-27 лет остаются пока единственной группой соискателей, которых не интересует набор соцпакета, подтверждают в ЦЗН.

Трудовой кодекс гарантирует оплачиваемый отпуск, больничный, отпуск по беременности и пенсионную страховку. Такой соцнабор предлагают организации, которые набирают сотрудников через центры занятости (в основном это предприятия бюджетной сферы. — «Конкурент»). Работник также может рассчитывать на минимальные компенсационные выплаты, предупреждает председатель Облсовпрофа Валерий Лукин. Это доплата за особые условия труда, за совмещение профессий. «Например, бухгалтер работает ещё и секретарём. В этом случае доплата должна составлять не менее 30% от оклада, — поясняет Валерий Лукин. — За меньшие деньги сотрудник вправе отказаться от дополнительной работы». Сверхурочная работа — более 8 часов в сутки или в выходные и праздничные дни — также оплачивается отдельно и по более высоким тарифам.

Широкий жест

Наниматель имеет право расширить список минимальных гарантий, но в ЦЗН замечают, что этим правом пользуются только крупные компании области. В число социальных бонусов входят выплаты пенсионерам (правда, только тем, у кого стаж работы на предприятии превышает 15 лет); молодым, многодетным или малообеспеченным семьям, а также родителям, имеющим детей-инвалидов. Регистрацию брака и рождение детей у сотрудников компания поощряет рублём. Рублём же компенсируют уход на пенсию или увольнение по достижении пенсионного возраста. В ОАО «Иркутскэнерго» специалистам также выплачивают утешительную премию при призыве на срочную службу, улыбается сотрудник пресс-службы компании Сергей Шатунов.

За хорошую работу наниматель готов оплачивать отдых подчинённых, правда, по большей части в родных краях. К примеру, в Байкальском банке СБ РФ возмещается значительная часть стоимости лечения в санатории «Электра» и сочинском санатории «Русь». Работники ОАО «АНХК» отправляют детей в местные летние лагеря, а сами отдыхают на корпоративных базах, рассказывают в службе связей с общественностью комбината. Менее доступны, по свидетельству работников предприятия, путёвки на курорты России и в детские лагеря в Анапу.

Некоторые компании поощряют сотрудников натуральным продуктом. Так, на ВСЖД для работников и иждивенцев раз в год предоставляется бесплатный проезд на железнодорожном транспорте. А «Иркутскэнерго» возмещает 50% затрат на электроэнергию пенсионерам, проработавшим в компании не менее 15 лет. Среди оригинальных способов позаботиться о трудящихся «молоко за вредность» от ВСЖД и официальный отгул на свадьбу детей от «Иркутскэнерго». По словам менеджера по подбору персонала кадрового агентства «Левобережье» Татьяны Дмитриевой, некоторые работодатели обеспечивают подчинённых абонементом в спортзал или бассейн.

Расширенный соцпакет становится своеобразной приманкой для новых со-трудников. Например, на военную службу привлекают бесплатным проездом к месту отпуска и обратно, поступлением в учебные заведения на внеконкурсной основе, путёвками на юг. Кроме того, пенсионный возраст у военнослужащих начинается раньше, чем у людей мирных профессий, — в 45 лет. В стремлении привлечь или удержать работников организации начали даже предлагать новые льготы. Одна из них – помощь в погашении кредита, особенно жилищного. «Предприятие ежемесячно выплачивает компенсацию затрат на проценты по кредитам, — рассказывают в пресс-службе АНХК. — В 2007 году планируется выдавать беспроцентные займы на приобретение жилья».

Ежегодно соцвыплаты на каждого человека увеличиваются, в один голос утверждают на предприятиях, однако цифры не уточняют. Известно только, что, например, на АНХК размер материальной помощи по семейным обстоятельствам составил в 2005 году 17,5 млн. рублей, в 2006-м — более 22 млн. рублей. «Предприятию выгодно расширять соцпакет, — считает Сергей Шатунов. — Это повышает авторитет компании». В целом за последние два года предприятие потратило на выплату соцгарантий более 132 млн. рублей. Социальное обеспечение сотрудников в прошлом году обошлось ВСЖД в 4,5 млрд. рублей (стоимость соцпакета на одного сотрудника 25,6 тыс. рублей). «Компании будут всё более заинтересованы в поощрении подчинённых льготами, — считает руководитель пресс-службы Байкальского банка СБ РФ Юлия Шелегова. — Через лет пять работодатели ощутят демографический провал начала девяностых и будут бороться за каждого сотрудника, предлагая наиболее выгодные условия».

В серо-белом цвете

В малом и среднем бизнесе работодатели не спешат выплачивать подчинённым даже их законные соцгарантии, рассказывает заместитель директора кадрового агентства «Шанс» Елена Баженова. Очевидно, поэтому эти организации не любят распространяться о списке соцгарантий для своих работников. Менеджер одной из фирм, торгующих цифровой техникой, заявила, что «зарплата для сотрудников важнее соцпакета», и отказалась раскрывать его набор. Среди работодателей стали популярны «половинчатые варианты» соцпакета, когда, например, вместо четырёхнедельного оплачиваемого отпуска предлагается только двухнедельный, отмечает менеджер кадрового агентства «Рынок труда» Юлия Замараева. Рекрутеры к социальным гарантиям относят и белую зарплату. Серая зарплата как минимум ограничивает возможности человека взять кредит и получать заслуженную пенсию.

По словам Валерия Лукина, список соцгарантий должен быть закреплён в коллективном или индивидуальном договоре. «В первом случае с работодателем договаривается профсоюз, а во втором работник должен позаботиться о себе сам, — говорит Валерий Лукин. — Существование профсоюза в компании – это почти стопроцентная гарантия наличия коллективного договора». Если наниматель отлынивает от своих обязательств, то подчинённый может смело обращаться в комиссию по трудовым спорам, организованную профсоюзом, либо в суд и прокуратуру. Специалисты считают, что отстаивать законные льготы может каждый: Трудовой кодекс есть в любом книжном магазине. Хотя распространены случаи, когда сотрудники даже государственных учреждений, зная свои права, не обращаются в профсоюзы из-за боязни быть уволенными. Российские трудящиеся не привыкли решать рабочие вопросы в судебном порядке, сетуют эксперты. «Договорённость достигается на балансе интересов: работодатель хочет дешевле купить рабочую силу, а соискатель – дороже её продать», — резюмирует Валерий Лукин.

Между тем нанимателю просто выгодно предоставлять соцгарантии, предусмотренные законодательством, и выплачивать белую зарплату, считает Лариса Соколова. «Например, специалист уходит на больничный, это оплачивает Фонд социального страхования, а компания экономит на зарплате», — объясняет специалист. Кроме того, по прогнозу Ларисы Соколовой, примерно через пятнадцать лет работодатель будет обязан доплачивать сотрудникам после выхода на пенсию, если в своё время выдавал им «деньги в конверте» и делал неполные отчисления в Пенсионный фонд. «На такую систему переходят все цивилизованные рынки, связанные с зарубежным капиталом. Другое дело, что работникам, права которых нарушают сейчас, доказать необходимость этой доплаты будет практически невозможно», — заключает Лариса Соколова.

👍 [Порекомендовать текст](#)

Поделиться в соцсетях:

Также читайте эксклюзивную информацию в соцсетях:

- [Телеграм](#)

- [ВКонтакте](#)

Связаться с редакцией Бабра:

newsbabr@gmail.com

НАПИСАТЬ ГЛАВРЕДУ:

Телеграм: [@babr24_link_bot](#)

Эл.почта: newsbabr@gmail.com

ЗАКАЗАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ:

эл.почта: bratska.net.net@gmail.com

КОНТАКТЫ

Бурятия и Монголия: Станислав Цырь

Телеграм: [@bur24_link_bot](#)

эл.почта: bur.babr@gmail.com

Иркутск: Анастасия Суворова

Телеграм: [@irk24_link_bot](#)

эл.почта: irkbabr24@gmail.com

Красноярск: Ирина Манская

Телеграм: [@kras24_link_bot](#)

эл.почта: krasyar.babr@gmail.com

Новосибирск: Алина Обская

Телеграм: [@nsk24_link_bot](#)

эл.почта: nsk.babr@gmail.com

Томск: Николай Ушайкин

Телеграм: [@tomsk24_link_bot](#)

эл.почта: tomsk.babr@gmail.com

[Прислать свою новость](#)

ЗАКАЗАТЬ РАЗМЕЩЕНИЕ:

Рекламная группа "Экватор"

Телеграм: [@babrobot_bot](#)

эл.почта: equatoria@gmail.com

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО:

эл.почта: babrmarket@gmail.com

[Подробнее о размещении](#)

[Отказ от ответственности](#)

[Правила перепечаток](#)

[Соглашение о франчайзинге](#)

[Что такое Бабр24](#)

[Вакансии](#)

[Статистика сайта](#)

[Архив](#)

[Календарь](#)

[Зеркала сайта](#)