

Работнику на заметку

Если вы увидели в объявлении или услышали на собеседовании обещания привлекательного социального пакета помимо приемлемой зарплаты, это не всегда удачная находка. К сожалению, иногда такие посулы могут оказаться «бесплатным сыром» или остаться невыполнимыми. Чтобы не попасться на удочку пустых обещаний, рекомендуем обратить внимание на следующие нюансы относительно соцпакета.

1. Вас привлекли дополнительные пункты в обещаниях работодателя? Поинтересуйтесь сначала, в каких условиях придется трудиться, какое обязательное вознаграждение (зарплату) вам гарантируют.

2. Прочитайте коллективный договор. Закреплено ли там положение о дополнительно предоставляемых льготах?

3. Войдет ли перечень личных бонусов в ваш трудовой договор? (Если да, это юридически защитит ваши права).

4. Поинтересуйтесь конкретикой предоставляемых льгот: размерами выплат или порядком их исчисления, условиями отгулов, транспортных услуг и всех остальных «соцпакетных» приоритетов. Если порядок исчисления допвыплат прописан в трудовом договоре, работодатель отвечает за его предоставление перед законом.

5. Если работодатель обещает оплатить ваше обучение и стажировку, проследите, чтобы в документах была указана сумма. Тогда, если обучение не состоится по независящим от вас причинам, можно будет потребовать скомпенсировать обещание деньгами.

Иногда работодатели дают возможность сотрудникам брать льготные займы или постепенно получить в собственность жилье. В таких ситуациях рекомендуется подробно изучить составляемые трудовой договор, а лучше – проконсультироваться с юристом.

Соцпакет vs зарплата: что в приоритете для соискателя?

Вопрос более чем актуальный. Что лучше, получать больший оклад без социальных льгот либо все-таки иметь дополнительные корпоративные бонусы? На этот счет у работников двойное мнение, но, согласно статистике, с каждым годом все больше людей выбирают именно второй вариант.

Наличие соцпакета – своего рода показатель того, что ты работаешь в надежной, стабильной компании, которая заботится о своих сотрудниках. Кроме того, когда человек получает на руки больше денег, далеко не факт, что потратит он их с той же пользой, как в случае с корпоративными бонусами. Плюс у компаний могут быть скидки в тех же туристических агентствах на покупку путевок или в фитнес-центрах на приобретение абонементов. Соответственно, вы получите нужные услуги дешевле, чем если бы оплачивали их сами.



Наш адрес:
664022, г. Иркутск,
ул. Пискунова, 42
т/ф 8(3952)70-09-40
сайт: www.cpmss-irk.ru



ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОМОЩИ»



«СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ»

ЧТО ЭТО?

Иркутск - 2018 г.

Официальное трудоустройство, конкурентная зарплата, обширный соцпакет — три строчки, которые чаще всего встречаются в современных вакансиях. И если первые две понятны каждому, то слово «соцпакет» знакомо далеко не всем. Рассмотрим, что оно под собой подразумевает и какую ценность этот самый пакет в себе несет.

Значение слова «соцпакет» кроется в его формулировке. Под этим термином подразумевается набор социальных гарантий, не регулируемых на государственном уровне. Иными словами, в законодательстве нет конкретного перечня тех льгот, которые в обязательном порядке должны входить в соцпакет. Как, собственно, нет и четкого определения данного понятия. В Трудовом кодексе РФ указано, что социальный пакет устанавливается работодателем в трудовом или коллективном договоре либо в соглашениях и (или) локальных нормативных актах.

Социальный пакет состоит из обязательных и дополнительных гарантий. Обязательные пункты гарантирует не только работодатель, но и Трудовой Кодекс Российской Федерации – предоставление их каждому работающему гражданину обязательно на законодательном уровне.



ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ! Непременные требования к работодателю, такие, как своевременная выплата зарплаты не ниже минимальной, оплата больничных и отпусков и т.п. не принято называть социальным пакетом, хотя по форме такие гарантии относятся к социальной сфере. Традиционное определение подразумевает добровольно предоставляемые работникам дополнительные льготы за счет работодателя.

Государство может давать своим работающим гражданам обязательные преференции в трех основных формах.

1. Страховые гарантии. Работник оплачивает страховой полис (помимо обязательного медицинского страхования) из денег, заработанных у работодателя, причем последний является агентом. Если произошло событие, предусмотренное в страховом полисе, застрахованный сотрудник получает выплату полностью или частично за счет работодателя. К таким случаям могут относиться: травма; профзаболевание; приобретение статуса инвалида; беременность и др.

2. Нестраховые выплаты, предусмотренные законом. Есть моменты, в которых работодатель просто обязан выплатить сотруднику определенные суммы, которые рассчитываются особым порядком. В ТК РФ строго оговорены такие случаи и порядок расчета финансовых выплат, также как и предоставление свободных от работы дней с компенсацией зарплаты или без нее. Это следующие моменты:

- пособие на малолетнего ребенка;
- первые три дня оплаты больничного;
- компенсация за не отгулянный отпуск перед увольнением;
- компенсация при сокращении и т.п.

3. Компенсационные льготы. Закон с ст. 188 и 310 ТК РФ требует от работодателя компенсировать сотрудникам личные издержки, понесенные ими вследствие того, что они выполняли должностные обязанности. Объем погашения и порядок расчета затраченных работником средств решается индивидуально, его нужно зафиксировать в допсоглашении. Такими компенсациями могут выступать:

- деньги или топливо для личного авто, применяемого в служебных целях;
- оплата приобретенных за свой счет расходников и т.п.

Из чего обычно состоит соцпакет
Стандартно расширенный список включает в себя следующие льготы и компенсации:

- оплата питания;
- добровольное медицинское страхование;
- негосударственное пенсионное страхование;
- доплата до средней зарплаты работника при временной потере трудоспособности либо при декретном отпуске;
- компенсация средств за проезд (или предоставление корпоративного авто);
- новогодние подарки для детей и билеты на новогодние утренники;
- путёвки в санатории, пансионаты и пр.;
- оплата детского сада для детей сотрудников;
- оплата аренды жилплощади;
- выдача беспроцентных рассрочек для работников, в частности, на приобретение жилья;
- абонементы в спортклубы, тренажерные залы и т.п.;
- оплата коммунальных услуг;
- бесплатные семинары и тренинги иные льготы.

Где указывается список льгот

Все социальные льготы должны быть прописаны в трудовом договоре, который заключают стороны. В случае несоблюдения условий этого договора работник вправе обратиться в суд, дабы тот обязал работодателя в принудительном порядке выполнять свои обязанности.

Список возможных льгот не ограничен. Компания может прописывать в договоре любые пункты, при условии, что они не ухудшат положение работника.

Обязательно! Уточняйте у работодателя, действительно ли те льготы, что упомянуты в договоре, являются бесплатными. Иногда случается так, что за дополнительные корпоративные бонусы высчитываются средства из самой зарплаты.