

## ПРЕДУПРЕЖДЕН - ЗНАЧИТ ВООРУЖЕН

Трудовой рынок жесток и не всегда справедлив. И здесь не стоит доверяться даже самым близким людям. Верьте только закону. Не создавайте себе проблем. И среди работодателей попадаются мошенники. Способов обмана неопытных соискателей существует множество, мы приведем только основные из них, которые нам удалось выявить за годы работы.

### 1. Объявление конкурса

Пример 1. Объявлен конкурс на лучший дизайн униформы для ресторана (сайт, дизайн помещения и т. д.). Вы направили проект, вам пришел ответ «Мы благодарим Вас за участие, но Ваш проект не является победителем» или ответа вообще не последовало. А через некоторое время Вы заходите в этот ресторан (помещение, сайт) и видите, что Ваша идея воплощена в жизнь в лучшем случае с незначительными изменениями, а то и без них.

Пример 2. Объявлен конкурс на секретаря (переводчика). В один прекрасный день собрали несколько претендентов и предложили на скорость напечатать текст (сделать перевод), затем всех сердечно поблагодарили и пообещали связаться после подведения итогов. Но работа уже сделана, а когда ловкому работодателю потребуется в следующий раз проделать объем работы, он объявит следующий конкурс.

### 2. Стажировка

Соискателю предлагается пройти стажировку (поработать бесплатно) на предприятии (организации), а в случае, если его профессиональные качества устроят работодателя, то его примут на работу. Это предложение привлекательно как способ приобрести опыт работы и, следовательно, повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Есть в Чувашии организации, в которых постоянно «стажируются» бесплатно (или за мифическую з/п от 500 до 1000 руб.) молодые специалисты, но никого из них в итоге на работу так и не взяли. Особенно грешат этим агентства по трудоустройству, дизайнерские и риэлтерские фирмы. Часто работники, ведущие работу с клиентами, именно стажеры.

### 3. Обучение

Многие компании в современных условиях испытывают финансовые трудности. Некоторые решили улучшить свое положение за счет безработных. Объявляется конкурс на вакантные должности, претендентам предлагается пройти обучение, естественно платное (страховые агенты, менеджеры по продажам). По окончании обучения никаких документов не выдается, трудоустраиваются единицы, а остальные просто потратили свои деньги и время. Обучение персонала в случае необходимости должно проходить после оформления на работу. Работодатель на период обучения может установить минимальную оплату. Все-таки, обучением должно заниматься образовательное учреждение, а не работодатель.

### 4. Испытательный срок

Еще один способ для непорядочного работодателя сэкономить на оплате труда сотрудников. Испытательный срок может быть назначен от 1 до 6 месяцев, на этот период работнику устанавливается значительно меньшая заработная плата, чем он должен был бы получать. После окончания срока работодатель, без объяснения причин объявляет о не прохождении испытательного срока и принимает нового сотрудника на тот же испытательный срок. А ведь работодатель должен четко указать, почему вы не прошли испытательный срок, какие должностные инструкции нарушили и с какими функциями не справились.

Обязательно оговорите уровень зарплаты во время испытательного срока. В стандартном понимании работодателя в этот период зарплата должна быть ниже по сравнению с той, что ждет вас после испытательного срока. Но не стоит соглашаться, если ее занижают более чем на 20 %, потому что часто именно этот период самый тяжелый - приходится трудиться за двоих, чтобы освоиться с новыми обязанностями и разобраться со всеми делами, накопившимися в отсутствии нужного специалиста.

### 5. «Хочешь работать - выкупи товар»

Это относится к сетевому маркетингу и не только. Например, прошлым летом к нам обратился работодатель с просьбой направить к нему подростков для реализации газеты. Как потом выяснилось (после звонка разгневанного родителя) подростки должны были выкупить определенное количество газет, а уж потом продавать их по любой цене!

Возвращаясь к сетевому маркетингу - если у Вас есть клиентская база, опыт и лишние деньги, то можно и попробовать, но вряд ли в этой сфере молодой человек сможет сделать карьеру.

### 6. Недостача

Это относится, конечно же, к работникам сферы торговли, особенно торговли продуктами, особенно в магазинах самообслуживания. Поинтересуйтесь (лучше не у работодателя, а у самих работников) за чей счет гасятся недостачи. А в торговле продуктами они есть всегда. Нам известны торговые сети с громкими названиями, в которых работники не получают не только обещанных зарплат, но еще остаются должны!

### 7. Зарплата в конверте

Еще один способ сэкономить на сотруднике - установить мизерную заработную плату (и с нее платить налоги), а основную часть выплачивать «в конверте». Проигрывает от этого, конечно же, сам работник. С одной стороны получать большую зарплату приятно и до пенсии еще так далеко, но ваша будущая пенсия будет складываться и из отчислений, которые делает за вас работодатель и думать об этом лучше заранее.

### 8. Трудовой договор

Чтобы не наживать себе головную боль, любому человеку, оформляющему трудовые отношения, следует знать хотя бы основные положения трудового договора, информацию об отпусках, о рабочем времени. А то ведь некоторые не знают даже того, что рабочая неделя длится 40 часов, а рабочий день - 8 часов.

Наиболее распространенные ошибки, которые допускаются работниками кадровых служб при оформлении и прекращении трудового договора:

- не заключаются договоры в письменной форме; на руки работнику не выдается один экземпляр трудового договора;
- необоснованно устанавливается испытание для тех категорий работников, для которых он не предусмотрен, устанавливается испытание свыше предусмотренного срока;
- незнакомление работника при приеме на работу с правилами внутреннего распорядка, положениями о материальном стимулировании, премировании, локальными нормативными актами (коллективным договором);
- заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий с категориями людей, с которыми их заключать нельзя. Очень часто заключаются срочные трудовые договоры с пенсионерами «по возрасту», тогда как они являются работниками предприятия. А заключать такой договор можно только с вновь принимаемыми работниками, достигшими пенсионного возраста;

- требование от работника предоставить при оформлении на работу документы, не предусмотренные 65-й статьей - ИНН, справки из домоуправления и пр".

Заключение с работником гражданско-правового договора вместо трудового - любимая «ловушка» работодателя. Это позволяет ему не предоставлять людям социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Как же отличить «подделку»? Статья 56 ТК отграничивает трудовые отношения от гражданско-правовых.

Трудовой договор подразумевает следующие вещи: личный характер выполнения трудовой функции без привлечения сторонних лиц, подчинение трудовому распорядку, работу в составе других работников (в штате), наконец, обеспечение работодателем условий труда. В то время как гражданско-правовой договор (или договор подряда) позволяет работнику выполнять работу в любых условиях — главное для работодателя получить конечный результат труда, который оплачивается согласно договору.

## 9. Расторжение договора

В трудовой книжке расторжение договора фиксируется без указания причины. Часто при реорганизации предприятия новый хозяин пытается распрощаться с персоналом и пытается принудить работника написать заявление об уходе по собственному желанию или по сокращению штатов. Работник вправе требовать, чтобы стаж его не прерывался: все трудовые договоры, оформленные прежним начальством, остаются в силе. Но если договор расторгается по сокращению штатов, то работник получает денежную компенсацию в зависимости от стажа. К тому же, ему должны предложить вакантное

рабочее место.

С человеком, достигшим пенсионного возраста, работодатель может расторгнуть договор, но сам пенсионный возраст не является причиной увольнения. Также нельзя расторгнуть трудовой договор с кормящей матерью или матерью ребенка до 3 лет.

Если у вас с работодателем заключен временный договор, то и заканчивается он по истечении указанного в договоре срока. Тут нужно обратить внимание, что в некоторых случаях, когда работодатель стремится заключить с вами договор на время, на это нет оснований. Просто ему невыгодно иметь с вами постоянные трудовые отношения. Но вы же заинтересованы в противоположном - вот и требуйте своего.

### 10. Вынужденный отпуск

Когда у предприятия, допустим, нет сырья или на складе залежалась продукция: просто ее выпуск обгоняет с бешеной скоростью реализацию, - работодатели частенько сокращают производство и отправляют работников в вынужденный отпуск. Инспектора трудовых инспекций говорят, что в трудовом законодательстве нет такого понятия, как «вынужденный отпуск». Есть частичная рабочая занятость или частично оплачиваемый отпуск. Такая форма взаимоотношений между вами и вашим работодателем допускается, но на срок не более 3 месяцев. Отпуск документально оформляется как договор работника и работодателя только с разрешения инспектора по труду и при соблюдении всех условий.

Ситуацию, когда сотрудник не обеспечивается ежедневной нагрузкой, Трудовой кодекс рассматривает как простой в работе. В этом случае работник может оказаться в вынужденном отпуске, который оплачивается в зависимости от того, с чем связана пауза. Если она образовалась по вине работодателя, размер ежемесячной выплаты

составит две трети от средней зарплаты с учетом всех надбавок и премий. Когда остановка работы связана с обстоятельствами, не зависящими от работодателя, сотрудник получает две трети от оклада или тарифной ставки. Понятно, что во втором случае размер выплаты будет меньше, чем в первом.

Если работодатель пытается существенно сэкономить деньги, он может попробовать отправить вас в отпуск без сохранения заработной платы. Однако всем известно, что такой отпуск может быть предоставлен только по вашему желанию на основании письменного заявления. Поэтому если работника ставят в известность, что он в отпуске, хотя сам он такого желания не изъявлял, это нарушение. Вы можете смело обращаться в профсоюз, если таковой имеется, в суд, инспекцию по труду или прокуратуру.

Не исключена ситуация, когда вместо вынужденного отпуска вам предложат взять очередной ежегодный. Очередной отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, при составлении которого учитывается желание работника. Поэтому вас не могут заставить взять очередной отпуск, если вы планировали его совершенно на другое время.

Работодатель не обязан заранее ставить вас в известность, сколько вы будете находиться в вынужденном отпуске. Его обязательство - оплатить ваш простой, а не сообщать, сколько он продлится. Как только пауза в работе заканчивается, сотрудника уведомляют о необходимости приступить к исполнению своих обязанностей.

Случается, что изначально компания планировала приостановить работу и отправила вас в отпуск, а через какое-то время поняла, что кризисная ситуация затягивается и платить за простой нет смысла. Работодатель имеет полное право сократить штат,



естественно, если соблюдет все установленные правила: предупредит работника за два месяца до сокращения, выплатит положенные компенсации и передаст данные в службу занятости. Нечистоплотная организация, стремящаяся избежать выплат компенсаций, может попытаться уволить вас иным способом. Например, оформив увольнение по соглашению сторон или попросив вас написать заявление об увольнении по собственному желанию. Понятно, что у работодателя есть определенные рычаги воздействия. Но если желания уволиться вы не испытываете, не спешите соглашаться. Попросите время на раздумье, отложите разговор и обращайтесь за помощью в инспекцию по труду, к юристу или в суд.

## 11. Сокращение

Если и вам грозит сокращение: без паники! Спокойствие и рассудительность помогут найти оптимальное решение и не попасться на уловки «хитрого» начальства, которому очень хочется уволить вас без выходного пособия.

### Правила увольнения

По Трудовому кодексу при сокращении работодатель обязан:

1. Известить вас письмом не менее чем за два месяца. Подписав его, можете продолжать спокойно работать до указанного срока.
2. Предложить свободную вакансию, соответствующую вашей квалификации (если такая имеется в штате).
3. Выплатить денежную компенсацию. Кроме выходного пособия вы вправе потребовать «неотгулянные» отпускные.
4. Указать причину сокращения штата. Если начальство не дает объяснений - суд может признать увольнение незаконным.

Какую компенсацию Вам должны выплатить?

1. Вы нашли работу сами

Допустим, 1 октября вам сообщили, что 1 декабря вас сократят. Вы расписались в уведомлении и продолжали работать. Через 20 дней самостоятельно нашли работу, и 21 октября попросили уволить вас по сокращению. В этом случае вам должны оплатить: отработанные дни - с 1 по 20 октября, оставшиеся дни до сокращения - с 21 октября по 1 декабря, выходное пособие в размере среднемесячного заработка, отпускные - если вы не отгуляли отпуска.

## 2. Вы не нашли работу

Например, 1 октября вам сообщили, что вас сократят 1 декабря. работу только спустя два месяца. В этом случае работодатель обязан вам оплатить: выходное пособие в размере среднемесячного заработка, компенсацию за «неотгулянный» отпуск, среднемесячный заработок за месяц поиска работы. Но вы должны написать работодателю заявление на выплату этой компенсации.

## Уловки начальников

1. Заявление по собственному желанию. Самая популярная уловка боссов. Вам говорят, что у фирмы тяжелые времена, и предлагают уйти добровольно. На несговорчивых начинают давить. Например, грозят аттестацией, которую вы якобы не пройдете. А значит, будете уволены за несоответствие. И как потом искать работу с таким «волчьим билетом»? Ваши действия: не поддавайтесь на провокацию: аттестация - дело хлопотное. И не подписывайте заявление! Подпишите - уйдете из фирмы с пустыми карманами.

2. Перевод на худшую должность. Босс может выдвинуть условие: вы или соглашаетесь на новое место, но с понижением статуса и оклада, или уходите по собственному. Ваши

действия: не устраивает должность - пишите отказ и не подписывайте бумагу о добровольном увольнении. По закону, вас сократят в обычном порядке - то есть с выплатой компенсации.

3. Увольнение с перспективой восстановления. Могут предложить уволиться добровольно и подписать соглашение о «временном» увольнении, обещая восстановить вас, как только дела в фирме наладятся. Ваши действия: нечего не подписывайте! Юридической силы у такой бумаги нет. Уж лучше - сокращение.

Что делать, если вас увольняют незаконно?

Если сокращение штата не связано с ликвидацией предприятия, согласно Трудовому кодексу увольнение будет считаться незаконным, когда:

- Вы беременны или находитесь в декретном отпуске.
- У вас на руках ребенок в возрасте до 3 лет.
- Вы мать - одиночка и воспитываете ребенка, который младше 14 лет.
- Вы мать - одиночка и воспитываете ребенка - инвалида, которому еще не исполнилось 18 лет.

Если вы попадаете в одну из этих категорий и вас пытаются сократить - готовьтесь отстаивать свои права. Обратитесь к работодателю, дайте ему понять, что с законом вы знакомы и увольняться не собираетесь. Начальство не идет на мировую? Жалуйтесь в профком. Они должны повлиять на недобросовестного работодателя. Не помогло? Остается один выход: доказывать свою правоту в суде. Закон на вашей стороне, а значит вы выиграете!

## 12. Трудоустройство за рубежом

Сейчас появилось много предложений по трудоустройству за рубежом. В учебные заведения приходят различные агенты и пытаются завербовать студентов. На данный момент по сведениям миграционной службы только 2 организации в Чувашии имеют лицензии на трудоустройство за рубежом («Росперсонал» и «Международный кадровый центр»). Все остальные либо вообще ведут эту деятельность незаконно, либо работают через посредников, то есть они не несут непосредственную ответственность перед направляемыми ими соискателями, да и сами программы становятся значительно дороже (посредники за каждого направленного получают около 100 евро).

По материалам проекта ЧРОО «Перекресток»