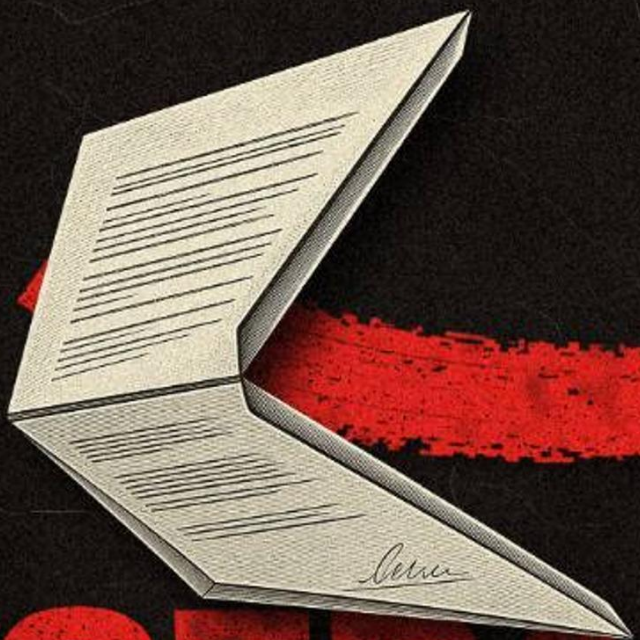
На работе об этом молчат »

НЕ ДЛЯ ОГЛАСКИ

Уходи так, чтобы позвали обратно



Как уйти с выгодой и не сжечь мосты

ШОКУН
АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

Шокун Алексей

Уходи так, чтобы позвали обратно: Как уйти с выгодой и не сжечь мосты

«Автор»
2026

Алексей Ш.

Уходи так, чтобы позвали обратно: Как уйти с выгодой и не сжечь мосты / Ш. Алексей — «Автор», 2026

Заявление уже написано или решение принято. Впереди две недели или месяц, в которые нужно одновременно не потерять заработанные деньги, не испортить отношения с теми, кто остаётся, и не оставить после себя работу, которую будет разгребать кто-то другой.Книга для тех, кто готов провести уход как проект: посчитать выгоду до заявления, объявить в правильном порядке, передать дела так, чтобы через год вспоминали спокойно. Отдельно разобраны последняя неделя, рекомендации, возвращение и случаи, где правила меняются: уход к конкуренту, конфликт, попытка удержания.Это не совет «уходите красиво» и не поиск призвания. Иногда удерживают, иногда отпускают с облегчением — книга про оба исхода. Формулировки заявлений, выплаты и спорные оговорки нужно сверять с юристом: здесь речь о порядке действий, а не о трудовом праве.Уход как проект автор планировал вместе с ИИ, который помог свести десятки историй в порядок действий.

© Алексей Ш., 2026
© Автор, 2026

Содержание

Часть 1. Решение 7
Глава 2. Из чего складывается выгода 13
Часть 2. Расчёт 19
Глава 4. Что не считается в деньгах 25
Конец ознакомительного фрагмента. 27

Шокун Алексей
Уходи так, чтобы позвали обратно: Как уйти с выгодой и не сжечь мосты

Уходи так, чтобы позвали обратно

Как уйти с выгодой и рабочими связями

Алексей Шокун

Все истории составные, даты и суммы вымышлены, совпадения случайны. Книга про то, как уйти с рабочими связями, но не про трудовое право: формулировки заявлений, выплаты и спорные основания увольнения сверяют с законом и юристом.

Кому эта книга

Она для тех, кто уже написал заявление или решил написать.

Не для тех, кто «думает об уходе» — на этой стадии нужен разбор застоя и выбора, а не порядок увольнения. Эта начинается с момента, когда решение принято и его нужно провести: объявить, договориться об условиях, передать дела, доработать последние недели так, чтобы не потерять ни деньги, ни отношения.

Ситуация выглядит так. Заявление написано, руководитель кивнул, кадры попросили «зайти позже». Впереди две недели или месяц, в течение которых нужно сделать три вещи одновременно: не потерять деньги, которые уже заработаны; не испортить отношения с теми, кто остаётся; и не оставить после себя работу, которую придётся разгребать кому-то другому. Каждая из трёх задач решается отдельно, и каждая имеет свою цену.

Книга для тех, кто готов провести уход как проект: посчитать выгоду до заявления, объявить в правильном порядке, передать дела так, чтобы через год вас вспоминали хорошо.

Чего в ней не будет

Не будет совета «уходите красиво». Красиво — это оценка со стороны, и она ничего не даёт. Здесь вместо неё расчёт: что теряется при уходе сегодня, что сохраняется при уходе через месяц, что зависит от формулировки заявления.

Не будет обещания, что вас будут удерживать. Иногда удерживают, иногда отпускают с облегчением, и то и другое нормально. Книга про то, как действовать в обоих случаях, а не про то, как вызвать первое.

Не будет рассуждений о том, что «настоящая работа была где-то ещё». Уход по собственному — не поиск призвания, а деловая операция с конкретной датой и конкретными последствиями.

Не будет приёмов, построенных на обмане: фиктивного больничного, «внезапной» нетрудоспособности, сокрытия нового места работы. Это не моральная оговорка, а практическая: уход проверяется документами, и подделка вскрывается там, где вы уже не можете повлиять на исход.

Не будет юридических советов. Если речь о споре, удержании, отработке или неконкуренции, нужен юрист, и книга об этом говорит прямо.

Как читать

Четыре части. Первая — решение: почему уход стоит дороже, чем кажется, и из чего складывается выгода. Вторая — расчёт: деньги, статус, связи, время и как свести всё к одному листу. Третья — объявление и передача: порядок, формулировка, разговор с руководителем, передача дел и последние дни. Четвёртая — то, что происходит после, и контексты: рекомендации, возвращение, репутация, конфликт, оффер, удержание, уход к конкуренту.

Три правила действуют на протяжении всей книги. Первое: выгода считается до заявления, а не после. Второе: порядок объявления важнее содержания — тот, кто узнаёт последним,

запоминает это надолго. Третье: последние две недели судят не по результатам, а по поведению, и это единственный период, когда репутация делается дешево.

Как устроена книга

Четыре части и четырнадцать глав. Первая часть — про решение: почему порядок действий важнее скорости и как выглядит цена ошибки в цифрах. Вторая — расчёт: что считать в деньгах, что не считается в деньгах и как свести всё к шести строкам на одном листе. Третья — исполнение: порядок объявления, передача дел, последняя неделя. Четвёртая — то, что начинается после: первые недели без работы, возвращение, репутация и восемь частных случаев, где правила меняются.

Главы связаны, но не требуют чтения подряд. Если заявление уже написано, начните с шестой главы — с порядка объявления — и вернитесь к расчёту только за датой и суммой. Если решение ещё не принято, читайте первые пять глав по порядку: они отвечают на вопрос, стоит ли вообще считать.

В конце — приложения: расчёт на одном листе, шаблоны заявления и писем, чек-лист последних двух недель, дневник ухода, словарь и источники. Приложения сделаны так, чтобы ими можно было пользоваться отдельно от книги.

Часть 1. Решение
Глава 1. Заявление в среду

Среда, семнадцать двадцать

Павел написал заявление в среду, в семнадцать двадцать, в файле на рабочем компьютере — потому что дома он бы его не написал, а на работе под рукой был шаблон из общей папки.

Шаблон был плохой: «прошу уволить меня по собственному желанию с 15 ноября». Он его переписал: убрал «прошу уволить» — увольняет не он, а работодатель, — и поставил «прошу расторгнуть трудовой договор по инициативе работника с 15 ноября». Потом посмотрел на дату и понял, что 15 ноября — это через три недели, а не через две, и что он не помнит, как считается этот срок.

Он работает в дистрибуции четыре года: руководитель направления, шесть человек в подчинении, два крупных контракта, годовой оборот направления — четыреста с чем-то миллионов. Уходит он не в никуда: с понедельника начинается новая работа, оффер подписан ещё в сентябре, и всё это время он держал его в тайне.

Дальше начинается то, из-за чего написана эта книга. Заявление — это одна страница текста, но за ней стоят четыре вопроса, которые нужно решить в правильном порядке: когда подавать, кому первому сказать, что просить и что успеть передать. Павел решил их в обратном порядке — и потерял на этом примерно двести тысяч.

Он отправил заявление в кадры. Не руководителю — в кадры, потому что «там оформляют». Кадровичка ответила через два часа: «Принято, согласуем с Валерием Петровичем».

Валерий Петрович — его руководитель — узнал об уходе от кадровички. Через двадцать минут после того, как Павел отправил письмо, ему позвонили и спросили: «Ты что, уходишь?» — тоном, которым спрашивают не про уход, а про то, почему об этом узнают от третьих лиц.

Это была первая ошибка, и она стоила не денег, а позиции. Руководитель, который узнаёт об уходе не от вас, перестаёт быть тем, с кем можно договориться о чём-то ещё: о дате, о премии, о рекомендации. Он становится человеком, которого поставили перед фактом, — и ведёт себя соответственно.

Он пришёл к Валерию Петровичу в тот же день, к концу рабочего дня, и сказал то, что говорят в таких случаях: «Так получилось, предложение пришло неожиданно, я не хотел, чтобы вы узнали последним».

Валерий Петрович кивнул и задал три вопроса, которые задают все руководители: «Куда?», «Когда?» и «Кто заберёт твои проекты?»

Павел ответил на первый — и это была вторая ошибка. Он назвал компанию. Назвал честно, потому что «всё равно узнают». Через неделю он узнал, что Валерий Петрович позвонил в ту компанию: не чтобы помешать, а чтобы «уточнить условия». Разговор был коротким, но осадок остался у всех трёх сторон.

Про третий вопрос — кто заберёт проекты — он в тот момент не подумал. И именно этот вопрос оказался главным: через две недели выяснилось, что два контракта из четырёх не имеют назначенного ответственного, а один из них — с гарантийными обязательствами до марта.

Квартальную премию. Положение о премировании он не читал ни разу за четыре года: там было написано, что премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях на день выплаты, а выплата — 30 декабря. Он уходил 15 ноября.

Отпускные он получил, но не все: часть отпуска была взята авансом в феврале, и её вычли из расчёта.

Рекомендацию он получил, но не такую, как рассчитывал: Валерий Петрович написал формальные две строки, потому что «ситуация была неудобная».

И главное — он потерял возможность договориться. Пока руководитель не знает об уходе, у вас есть предмет для разговора: дата, передача, условия. После того как он узнал о решении из чужого письма, предмет разговора меняется: обсуждают не условия ухода, а ваше поведение.

Три вещи, каждая из которых занимает меньше часа.

Первое: прочитать положение о премировании и посмотреть, к какой дате привязана выплата. Иногда достаточно сдвинуть дату ухода на две недели, чтобы получить квартальную премию, — и это не хитрость, а обычный расчёт, который делают все.

Второе: сначала сказать руководителю, лично, и только потом отправлять что-либо в кадры. Порядок «руководитель — кадры — все остальные» — единственный, который не создаёт обиды.

Третье: прийти на разговор с готовым ответом на вопрос «кто заберёт проекты». Не с обещанием «я всё передам», а со списком: проект, ответственный, дата передачи. Это единственный аргумент, который в момент ухода работает лучше любых объяснений.

Павел не сделал ни одного из трёх — не из глупости, а потому, что все три кажутся мелочами рядом с главным событием. Между тем уход состоит именно из таких мелочей, и каждая из них стоит денег или отношений.

Вечером того же дня он вышел из офиса в половине восьмого и пошёл пешком до метро — двадцать минут, которые он всегда проходил быстро. В этот раз шёл медленно, потому что впервые за четыре года ему не нужно было думать о завтрашних задачах, и от этого стало неприятно. Свобода, о которой он думал последние полгода, на практике оказалась пустым вечером без повестки.

Дома он открыл ноутбук и перечитал письмо, отправленное в кадры. Оно было коротким и вежливым: «прошу расторгнуть трудовой договор по инициативе работника с 15 ноября». В нём не было ни слова о том, что он сделал за четыре года, ни строчки о передаче дел, ни намёка на то, что он готов обсуждать условия. Он подумал, что надо было написать иначе, и тут же понял, что дело не в тексте.

Утром следующего дня он получил два письма. Первое — от кадровички: «принято, согласуем». Второе — от Валерия Петровича, в девять сорок: «Зайди». Ни приветствия, ни подписи. Он зашёл, и разговор занял семь минут — ровно столько, сколько нужно, чтобы выяснить, что Павел не обсуждал с ним ни дату, ни премию, ни передачу, и что обсуждать это теперь будет труднее.

Из этих семи минут он вышел с ощущением, что сделал что-то не то, но не мог сформулировать, что именно. Ощущение было верным: он не нарушил ни одного правила, не соврал, не подвёл никого. Он просто сделал всё в неправильном порядке — и это оказалось достаточным, чтобы потерять и деньги, и позицию.

Три иллюзии, которые мешают считать

Первая иллюзия — самая распространённая: «сделаю тихо, без разговоров, отработаю две недели и уйду».

Логика понятна: меньше разговоров — меньше поводов для конфликта. Проблема в том, что тишина читается не как вежливость, а как обида. Человек, который перестал заходить в кабинет, отвечает односложно и не приходит на планёрки, воспринимается как тот, кто уже ушёл, но ещё мешает.

Практическое следствие: коллеги перестают давать вам задачи, потому что «он всё равно уходит». Передача дел не начинается, потому что вы не просите. К последнему дню выясняется, что три проекта висят без ответственного, и разбираться с этим будет тот, кто остался, — с вашим именем в разговоре.

«Тихо» работает только в одном случае: когда уход согласован, дата известна всем и передача идёт по плану. Тогда тишина — это просто отсутствие лишних разговоров, а не отсутствие действий.

Вторая иллюзия — противоположная: «уйду красиво, чтобы запомнили».

Красиво обычно означает одно из трёх: прощальное письмо на всю компанию, длинный пост в соцсети или разговор с руководителем, в котором вы наконец высказываете всё, что накопилось.

Первое и второе не работают по одной причине: они адресованы не тем. Прощальное письмо читают те, кто и так знает; пост — те, кто не имеет отношения к делу. А те, от кого зависит рекомендация, читают его как позу.

Третье — разговор «наконец выскажу» — самое дорогое. Оно даёт разрядку на два дня и закрывает двери на годы. Причём закрывает не потому, что вы были неправы, а потому, что форма остаётся в памяти дольше содержания.

Красиво — это не эффектно. Это когда через год человек, который остался, говорит о вас спокойно и по делу.

Третья иллюзия — самая денежная: «дождусь выплаты, потом уйду».

Она не иллюзия в части денег: бонус действительно выплачивают тем, кто в компании на дату выплаты. Иллюзия в другом — в предположении, что ожидание ничего не стоит.

Стоит оно трёх вещей. Первая: новое место может не ждать. Офферы имеют срок, и месяц-полтора ожидания — предел для большинства. Вторая: за время ожидания вы работаете вполсилы, и это заметно; к дате выплаты ваша репутация стоит дешевле, чем в момент решения. Третья: ожидание создаёт долг — вы уже решили уйти, но остались, и каждый день это решение подтверждаете заново.

Работающий вариант — не «дождаться», а «сдвинуть дату»: договориться с новым работодателем о старте после выплаты и уйти так, чтобы попасть в неё. Разница в формулировке, но в первом случае вы ждёте, а во втором — планируете.

Все три иллюзии обещают результат без разговора.

«Тихо» — что конфликта не будет, если о нём не говорить. «Красиво» — что впечатление заменит работу. «Дождусь» — что календарь решит вопрос без переговоров с новым работодателем и старым руководителем.

Уход устроен ровно наоборот: он состоит из разговоров — с руководителем, с преемником, с кадровиком, с новым работодателем. Каждый из них стоит денег или отношений, и каждый можно провести хорошо или плохо.

Четыре вопроса в правильном порядке

Уход — не событие, а последовательность. В ней четыре вопроса, и они решаются только в одном порядке: что просить, кому первому сказать, когда подавать, что успеть передать. Порядок не случайный: каждый следующий вопрос опирается на ответ предыдущего, и если поменять их местами, ответы перестают работать.

Начинается всё с вопроса «что просить», потому что он определяет всё остальное. Просить можно премию, дату, рекомендацию, формулировку в трудовой, возможность вернуться, сохранение доступа к рабочим материалам. Но просить имеет смысл только то, что вы успели посчитать: пока выгода не разложена на строки, любая просьба звучит как настроение. Человек, который приходит с фразой «хочу уйти по-хорошему», получает вежливое согласие и ничего больше. Человек, который приходит с фразой «прошу дату тридцатого вместо пятнадцатого, потому что на пятнадцатое у меня не закрыт контракт, и я готов остаться до тридцатого, чтобы его закрыть», получает дату.

Второй вопрос — кому первому сказать. Здесь почти все ошибаются одинаково: сообщают туда, где оформляют, а не тому, с кем договариваются. Кадры оформляют документ, но не решают ни один из вопросов, которые вас интересуют. Руководитель решает все. И узнаёт

он об уходе либо от вас, либо от кадровички — и разница между этими двумя вариантами измеряется не в вежливости, а в готовности идти навстречу.

Третий вопрос — когда подавать. Дата в заявлении выглядит формальностью, но за ней стоят деньги: премия, которая выплачивается в определённый день, отпуск, который сгорает или компенсируется, новый работодатель, который ждёт не бесконечно. Заявление, поданное на неделю раньше срока, стоит ровно столько, сколько эта неделя стоит.

Четвёртый — что успеть передать. Это единственный вопрос, который не про выгоду, а про репутацию, и единственный, который нельзя решить деньгами потом. Всё остальное можно договаривать после ухода: премию — письмом, рекомендацию — звонком, формулировку — допсоглашением. Передачу дел после ухода не сделает никто.

Цена неправильного порядка

У Павла порядок был обратный: сначала заявление, потом разговор, потом расчёт — которого не было вовсе. Разложим его потери по строкам, потому что «примерно двести тысяч» — это не аргумент, а ощущение.

Премия — сто восемнадцать тысяч. Квартальная премия выплачивалась двадцатого января за четвёртый квартал, и в положении стояла фраза, которую Павел не читал: право на премию имеют работники, состоящие в трудовых отношениях на день выплаты. Дата увольнения — пятнадцатое ноября. До дня выплаты он не дожил два месяца.

Отпускные — двадцать семь тысяч. Часть отпуска была взята авансом в августе, и при расчёте её вычли. Это не потеря в строгом смысле: отпуск был отгулян. Но в момент ухода сумма оказалась меньше, чем Павел ожидал, и разницу он воспринял как наказание, хотя это была арифметика.

Пять дней — около пятидесяти тысяч. Он поставил дату пятнадцатое ноября, потому что новый работодатель ждал «в середине месяца». Оказалось, что ждал он двадцать восьмого, а «середина» была вежливой формулировкой в переписке с рекрутером. Пять дней — это пять рабочих дней оклада, и они ушли ни за что.

Итого — около двухсот тысяч, и это без учёта того, что не считается в деньгах: позиции в разговоре, возможности попросить рекомендацию и права обсуждать условия возвращения, если оно когда-нибудь понадобится.

Обратите внимание на устройство этой суммы. Ни одна из трёх строк не требовала конфликта, хитрости или особых переговоров. Премию можно было сохранить, сдвинув дату на двадцатое января или договорившись о выплате пропорционально. Отпускные — проверив остаток до подачи заявления. Пять дней — одним письмом новому работодателю. Все три потери — следствие не злой воли второй стороны, а того, что Павел не посчитал до того, как написал.

Отсюда правило, которое проходит через всю книгу: сначала расчёт, потом заявление. Не потому, что расчёт делает вас сильнее, а потому, что он делает разговор предметным. С предметом можно торговаться. С настроением — нет.

Три типа ухода

Дальше в книге речь пойдёт в основном про уход по собственному желанию, но их три, и они дают разные возможности. Разница не в формулировке в трудовой, а в том, кто держит инициативу и что можно попросить.

По собственному желанию. Инициатива ваша, срок предупреждения — две недели, и вы вправе отозвать заявление до истечения этого срока, если на ваше место ещё не пригласили письменно другого человека. Плюс: вы выбираете дату и можете уйти быстро. Минус: компенсаций нет, а «по собственному» читается как «сам решил» — значит, и просить нечего. Почти всё, что описано в этой книге, относится именно к этому случаю: возможностей мало, и каждая берётся договорённостью, а не по закону.

По соглашению сторон. Тот же уход, но оформленный иначе: дата, компенсация и условия прописываются в соглашении, и в нём можно зафиксировать то, чего нет в законе, — выходное пособие, срок сохранения ДМС, формулировку причины, обязательство дать рекомендацию. Плюс: почти всё обсуждаемо. Минус: соглашение требует согласия второй стороны, и получить его можно только за что-то — обычно за спокойный уход в удобную им дату. Для работодателя это часто выгоднее, чем конфликт, и в этом ваш ресурс.

По сокращению. Инициатива не ваша, и здесь работает закон: предупреждение за два месяца, предложение вакансий, преимущественное право, выходное пособие. Плюс: предсказуемость и суммы. Минус: вы не выбираете дату и почти не влияете на процесс. Отдельный случай — когда сокращение предлагают оформить как «по собственному»: это всегда в интересах компании, и соглашаться имеет смысл только за компенсацию, прописанную в соглашении.

Практический вывод простой. Если вы уходите сами, ваша задача — превратить часть ухода в соглашение сторон там, где это возможно: не ради формулировки, а ради того, что в соглашение можно вписать. Если вас сокращают, задача обратная — не дать переоформить сокращение в «собственное желание» без выгоды для вас.

Когда уход — не решение, а бегство

Уход по собственному — деловая операция. Бегство — реакция на состояние. Внешне они выглядят одинаково: заявление, две недели, расчёт. Разница видна по вопросам, которые человек задаёт до заявления.

При решении спрашивают: какая дата выгоднее, кто заберёт проекты, что с премией, готов ли новый работодатель ждать. При бегстве спрашивают: «а если они поймут, что я не справляюсь», «а если на новом месте будет то же самое», «а не пожалею ли я».

Второй набор вопросов не имеет ответов, и это главный признак: если на вопросы нельзя ответить фактами, значит, вы решаете не задачу, а состояние.

Первый: срок. Решение об уходе принято за неделю и меньше. Не «думал полгода, потом решил», а именно — узнал что-то в понедельник, написал заявление в среду.

Второй: адресат. Уход адресован человеку, а не обстоятельствам. «Я ухожу от него» — это бегство; «я ухожу в компанию, где другой масштаб задач» — это решение. Формулировка показывает, что именно вы оставляете.

Третий: новое место. Его нет, или оно выбрано по принципу «лишь бы не здесь». Второе опаснее первого: человек уходит в первое попавшееся место и через полгода обнаруживает те же проблемы в других декорациях.

Четвёртый: счёт. Вы не можете назвать сумму, которую теряете. Не «примерно», а конкретно: премия, отпуск, дни. Если счёт не сделан, значит, решение принималось не про деньги, а про чувства.

Не обязательно оставаться. Иногда бегство — единственный доступный способ выйти из ситуации, которая не решается: конфликт с руководителем, нездоровые условия, невозможность договориться.

Но и уходить в состоянии бегства не стоит: оно искажает расчёт. Человек в этом состоянии систематически недооценивает потери и переоценивает скорость, с которой всё наладится.

Минимальный ход: отложить заявление на две недели и за это время сделать три вещи — посчитать выгоду, выяснить, есть ли альтернатива внутри компании, и проверить, не является ли проблемой не компания, а конкретная роль.

Две недели ничего не стоят по сравнению с годом на месте, которое выбрано в панике.

Есть ситуации, в которых уход — единственный разумный шаг, и никакие расчёты его не отменяют: систематическое унижение, угрозы, нарушение договорённостей по деньгам, работа, которая разрушает здоровье.

Тут важно другое: даже в этих случаях уход стоит провести по правилам — с расчётом, с порядком объявления, с передачей дел. Не потому, что «надо быть выше», а потому, что от того, как вы уйдёте, зависит, что будет дальше.

Эта книга — про уход как операцию. Она не отвечает на вопрос «уходить ли»: на него отвечает другая — про застой, выбор и цену пребывания.

Если вы ещё не решили, дальше читать рано: сначала решение, потом техника. Иначе техника станет способом отложить решение, а это худший из возможных исходов.

Глава 2. Из чего складывается выгода

Выгода — это разница, а не сумма

Уход — сделка, и у неё есть цена. Считать её нужно по четырём строкам, и считать до заявления, а не после.

Деньги. Не только зарплата за отработанные дни. Премия, бонус за квартал или год, компенсация за неиспользованный отпуск, оплата больничного, страховка, которая действует до конца месяца, корпоративная связь, обучение, которое оплачено, но не пройдено. Каждая позиция имеет дату, к которой она привязана, и почти каждая — условие «состоять в трудовых отношениях на день выплаты».

Статус. Должность, которая остаётся в трудовой книжке, запись о переводе, грейд. Иногда важнее не должность, а формулировка: «руководитель направления» и «менеджер» описывают одну работу, но по-разному читаются на следующем собеседовании.

Связи. Люди, которые остаются, и люди, которые уходят вместе с вами. Первые дают рекомендации и приводят клиентов через год; вторые — иногда становятся коллегами на новом месте. И то и другое теряется, если уходить с конфликтом.

Время. Сколько недель вы ещё можете позволить себе работать здесь, не теряя новое место. Иногда выгоднее уйти раньше и потерять премию; иногда — дождаться выплаты и прийти на новое место позже.

Потому что она измерима. Премию можно посчитать в рублях, а «связи» и «статус» — нет, и поэтому их откладывают.

Откладывают до момента, когда они понадобятся: через год, при поиске работы, когда выясняется, что рекомендация нужна, а взять её не у кого.

Практическое правило: если вы не можете посчитать строку в цифрах, посчитайте её в вопросах. «Сколько людей останется и захочет ли каждый из них ответить на письмо через год» — это измеримый вопрос, на него можно ответить честно.

Бывает, что уход стоит дороже, чем пребывание. Признаки: до выплаты премии меньше месяца; отпуск не отгулян и компенсация меньше, чем отпускные; новое место требует выйти раньше, чем вы можете уйти без потерь; в компании остаются обязательства, которые вы лично гарантировали.

В таких случаях правильный ход — не «уходить всё равно», а сдвинуть дату. Разница в две недели обычно решает половину этих пунктов.

Первым считается не премия, а дата. Почти все денежные условия привязаны к календарю: выплата 30-го, квартал закрывается 31-го, отпуск считается за отработанный период. Поэтому расчёт начинается с вопроса: какая дата ухода максимизирует сумму, которую вы уже заработали.

Вторым считается новый работодатель: готов ли он ждать эту дату. Часто готов — и это самый дешёвый способ получить и премию, и место.

Третьим — руководитель: можно ли договориться о дате так, чтобы он не потерял лицо. Об этом следующая глава.

Месяц, который стоит квартальной премии

Лариса руководит отделом из одиннадцати человек в производственной компании. Она решила уйти в начале ноября: нашла место, договорилась о старте с 1 декабря и собиралась подать заявление 10 ноября.

За две недели до этого она случайно посмотрела положение о премировании — не потому, что собиралась считать, а потому, что искала другой документ.

Там было написано: годовая премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях на 31 декабря, пропорционально отработанному времени. Её премия за год — триста сорок тысяч.

То есть уход 24 ноября (за две недели по ТК) стоил ей трёхсот сорока тысяч, а сдвиг на 31 декабря — ноль.

Она не стала молчать и «дотягивать». Она позвонила новому работодателю в тот же день и сказала прямо: «У меня годовая премия выплачивается 31 декабря. Готов выйти 9 января, если готовы ждать; если нет — выйду 1 декабря, но тогда мне нужно компенсировать разницу, и я честно говорю, что это невозможно».

Новый работодатель подумал два дня и согласился на 9 января. Причина была простая: январь — мёртвый месяц, и человек, вышедший 9-го, всё равно начинает работать с середины месяца.

Дальше она пошла к своему руководителю — не с заявлением, а с разговором. Смысл разговора был такой: «Я ухожу, но предлагаю уйти так, чтобы вам было удобно: до 31 декабря я закрываю два проекта и передаю дела, вы получаете время на поиск замены. Мне для этого нужно, чтобы моя премия не пострадала».

Руководитель согласился. Не из доброты: ему было выгодно, чтобы два проекта закрылись, а замена искалась без спешки.

Три вещи, каждая из которых могла не сработать.

Первая: она сказала новому работодателю правду про премию. Не «у меня обстоятельства», а конкретную сумму и конкретную дату. Правда в такой ситуации работает лучше, потому что её можно проверить и потому что она не оставляет места для догадок.

Вторая: она пришла к руководителю не с заявлением, а с предложением. Заявление — это факт, который ставят перед необходимостью; предложение — это предмет, который можно обсуждать. Разница в форме определяет, будет ли разговор про дату или про ваше поведение.

Третья: она предложила то, что было нужно руководителю, — закрытые проекты и время на замену. Уход, который приносит пользу в последние недели, обсуждается иначе, чем уход, который просто случается.

Три случая, в которых схема не срабатывает.

Первый: премия выплачивается не по факту состояния в отношениях, а по решению руководителя. Тогда сдвиг даты ничего не гарантирует, и нужен другой разговор — про критерии.

Второй: новый работодатель не готов ждать вообще. Тогда выбор бинарный: премия или место. Считать нужно честно, включая стоимость месяца без работы.

Третий: отношения с руководителем уже испорчены. Тогда предложение будет прочитано как торг, и обсуждать будут не пользу, а вашу мотивацию. В таком случае помогает только письменная форма и точные ссылки на документы.

Не «сколько я получу», а «сколько я теряю, если уйду на две недели раньше». Это разные вопросы: первый оптимистичен, второй заставляет посмотреть на конкретную сумму, которую вы оставляете на столе.

Лариса посчитала второе и увидела триста сорок тысяч — сумму, ради которой стоило провести три разговора и сдвинуть старт на пять недель.

Три горизонта

Выгода не считается на один срок. Одна и та же разница между «остаться» и «уйти» выглядит по-разному на трёх горизонтах, и ошибка почти всегда одна: считают только ближний.

Три месяца. Здесь всё измеримо и почти всё денежное: остаток зарплаты, компенсация отпуска, премия, которая либо выплачивается, либо нет, стоимость поиска, разница в доходе на новом месте, если она есть. На этом горизонте уход почти всегда проигрывает: любое движение

стоит денег, а новое место редко платит больше сразу. Если считать только три месяца, уходить невыгодно почти никогда — и это первая причина, по которой люди остаются на годами плохой работе.

Год. Здесь появляются вещи, которые в трёхмесячном расчёте не видны: рост дохода после испытательного срока, обучение, которое вы получите или не получите, проект, который можно или нельзя поставить в резюме, изменение должности. На этом горизонте разница часто выравнивается, а иногда меняет знак: прибавка в двадцать процентов на новом месте за год перекрывает потерю премии, а отсутствие роста на старом месте за год стоит дороже, чем кажется.

Три года. Здесь считается не доход, а траектория: какая должность, какой уровень ответственности, какие люди вокруг, какой запас навыков. Три года — минимальный срок, на котором видно, растёт человек или стоит. И именно на этом горизонте решается то, о чём потом жалеют: не «я потерял сто тысяч», а «я три года делал одно и то же».

Практический вывод: считайте все три и не складывайте их в одну сумму. Три месяца отвечают на вопрос «выживу ли я», год — «станет ли лучше», три года — «куда я приду». Решение принимается по третьему горизонту, но принимается только тогда, когда первый закрыт: если на трёх месяцах образуется дыра, которую нечем закрыть, никакая траектория не поможет.

Лариса считала именно так. Её расчёт на трёх месяцах показывал минус триста сорок тысяч — ровно та сумма, которую она теряла, уходя до выплаты годовой премии. На горизонте года минус сокращался до восьмидесяти: новое место давало прибавку, которая за девять месяцев почти закрывала разрыв. На горизонте трёх лет разница была в её пользу: там была должность с бюджетом, а здесь — та же должность без бюджета четвёртый год. Она не стала жертвовать тремя месяцами ради трёх лет — она сдвинула дату ухода на пять недель и получила и то, и другое.

Когда разница мала

Бывает, что расчёт сходится почти в ноль: разница между сценариями — пять, семь, десять процентов. В этот момент люди начинают считать ещё точнее, добавляют строки, дробят категории — и попадают в ловушку, потому что точность за пределами пятнадцати процентов иллюзорна. Оклад, премия и отпуск считаются точно; «перспектива роста», «отношения в команде» и «репутация» — нет, и никакое усложнение таблицы этого не исправит.

Если разница меньше пятнадцати процентов, решают не деньги, а три вопроса, и их нужно задать себе честно, потому что они и есть настоящий критерий.

Чему я научусь за год. Не «будет интересно», а конкретно: какой навык появится, который сейчас отсутствует, и где его можно проверить. Если ответа нет — год пройдёт без изменений, сколько бы ни платили.

С кем я буду работать. Не «команда приятная», а кто принимает решения, у кого вы будете учиться и кого сможете назвать через три года. Люди вокруг — единственный ресурс, который нельзя купить задним числом.

Что станет с моим временем. Сколько часов в неделю, сколько поездок, сколько вечеров. Это единственная строка, которая не компенсируется деньгами, и единственная, которую люди систематически не считают.

Каждый вопрос оценивается от нуля до трёх, и рядом с оценкой ставится подтверждение — конкретный факт, а не ощущение. «Три — потому что в новой роли будет бюджет и три проекта» годится. «Три — потому что там интереснее» не годится: это не подтверждение, а настроение.

Если после этой проверки разница всё равно нулевая, это не проблема расчёта, а ответ. Он означает, что оба варианта примерно равны и решение можно принимать по любому дополнительному признаку — по удобству даты, по отношению к руководителю, по тому, куда проще

доехать. И это нормальный исход: не каждое решение обязано иметь денежное обоснование. Плохо только одно — когда человек продолжает считать месяцами, чтобы не признаваться себе, что уже решил.

Два сценария рядом

Считать «выгоду вообще» бесполезно: она существует только как разница между двумя конкретными сценариями. Поэтому расчёт всегда выглядит как две колонки, и в каждой — один и тот же набор строк.

Возьмём Ларису. Она руководит отделом из одиннадцати человек, оклад двести сорок тысяч, годовая премия — триста сорок тысяч, выплата в конце февраля. Ей предложили должность с бюджетом и подчинением в два раза больше, оклад двести восемьдесят, но выйти нужно к первому февраля — то есть за месяц до выплаты премии.

Сценарий «уйти первого февраля». Она теряет триста сорок тысяч премии, получает компенсацию за девять дней неиспользованного отпуска — сорок две тысячи, и выходит на новую работу с прибавкой сорок тысяч в месяц. За февраль—декабрь она заработает на четыреста сорок тысяч больше, чем на прежнем месте. Итог года: плюс сто сорок две тысячи.

Сценарий «уйти первого марта». Она сохраняет премию, теряет месяц прибавки — сорок тысяч, и рискует тем, что новое место не будет ждать. Итог года: плюс четыреста сорок две тысячи.

Разница — триста тысяч в пользу второго сценария, и она возникает целиком из одной строки: даты. Никаких переговоров, никакой хитрости — просто посчитать до того, как соглашаться.

Но здесь появляется третья колонка, которую Лариса и сделала. Она попросила нового работодателя сдвинуть выход на первое марта, объяснив причину прямо: «у меня премия по итогам года, выплата в конце февраля; я готова выйти второго марта и готова первые две недели работать параллельно, если нужно». Работодатель согласился — не из доброты, а потому что два месяца ожидания стоили ему дешевле, чем поиск заново. А у прежнего руководителя она попросила закрыть два проекта до конца февраля, и это дало основание остаться ещё на месяц без разговоров о лояльности.

Итог третьей колонки: премия сохранена, прибавка начинается с марта, отношения с обеими сторонами в порядке. Это и есть то, что в этой книге называется выгодой: не сумма, которую вы получили, а разница между лучшим доступным сценарием и тем, который случился бы сам собой.

Ошибка симметрии

Есть один тип ошибки, который встречается чаще остальных и почти не замечается. Он называется ошибкой симметрии: человек считает потери от ухода и не считает потери от пребывания. В расчёте появляется одна колонка, в ней одни минусы — и решение выглядит очевидным.

На самом деле остаться — тоже сценарий, и у него тоже есть строки. Недополученная прибавка за год. Отпуск, который не берётся четвёртый год. Проект, который не дали, и навык, который из-за этого не появился. Время на дорогу, если офис переехал. И главное — цена того, что через год разговор придётся начинать с нуля, потому что за год ничего не изменилось.

Эти строки неудобны, потому что они не бьют по кошельку сразу и потому что их никто не выставляет. Но без них расчёт превращается в оправдание уже принятого решения — а решение, принятое без второй колонки, обычно оказывается либо поспешным, либо отложенным на годы.

Правило простое: в расчёте всегда две колонки, и в каждой одинаковое число строк. Если в колонке «остаться» у вас пусто, значит, вы считаете не выгоду, а настроение.

Почему расчёт пугает

Есть причина, по которой люди не считают, хотя считают все: расчёт превращает туманное «мне здесь плохо» в конкретную сумму, а конкретную сумму можно сравнить. Пока числа нет, решение можно откладывать бесконечно, и откладывание не выглядит решением — оно выглядит осторожностью.

Когда число появляется, выясняется неприятное: иногда выгода от ухода отрицательная, и оставаться действительно разумнее. Иногда положительная, но небольшая — и тогда придётся признать, что вы остаётесь не из-за денег. Иногда очень большая, и тогда придётся объяснять себе, почему вы не ушли год назад.

Все три исхода неприятны, и поэтому расчёт откладывается. Между тем именно он снимает главное — ощущение, что вы бросаете что-то ценное, не зная, сколько оно стоит. Ценность, у которой есть число, перестаёт быть неопределённой; с ней можно работать, торговаться, откладывать её или забирать.

Что должно лежать на столе

Расчёт занимает два вечера, но только если под рукой есть четыре документа. Без них он растянется на две недели переписки, а за две недели решение обычно меняется само — не потому, что появились новые обстоятельства, а потому, что прошёл запал.

Трудовой договор и все дополнения к нему. Там оклад, надбавки, порядок премирования и срок предупреждения. Дополнения важнее самого договора: за четыре года оклад менялся трижды, и считать по первому варианту бессмысленно.

Положение о премировании или приказ о системе оплаты. Один абзац в нём решает судьбу самой крупной строки расчёта, и этот абзац почти всегда про дату выплаты, а не про размер.

Справка об остатке отпуска. Один день ожидания и полная ясность: сколько дней накопилось, сколько взято авансом, что компенсируют при уходе.

Выписка или расчётные листки за двенадцать месяцев. Нужны не для проверки бухгалтерии, а чтобы увидеть фактические суммы премий и понять, из чего складывался доход. Средний заработок считается по ним, и спор о сумме почти всегда решается этой пачкой.

Если чего-то нет, запрашивайте письменно и сразу все четыре пункта одним письмом. Работодатель обязан предоставить документы, связанные с работой, по письменному заявлению, и одна просьба вместо четырёх экономит не меньше недели.

Первый вывод

Из этой главы следует одна вещь, которую стоит запомнить до конца книги: выгода — это не то, что вы получаете, а разница между двумя сценариями, посчитанная на трёх горизонтах, в двух колонках и по четырём документам. Всё остальное — детали, которые уточняются по ходу.

И ещё одно. Расчёт не делает уход выгодным и не делает его невыгодным. Он делает его решением, а не реакцией. Дальше в книге речь пойдёт о том, как это решение провести: в каком порядке объявить, что попросить, что успеть передать и как не потерять то, что не считается в деньгах.

Что теряется, если уходить в конфликте

Уход в конфликте кажется честным: вы говорите то, что думаете, и не притворяетесь. Проблема в том, что цена этого разговора платится не в момент разговора, а через год-два, и платится не вами одним.

Три вещи, которые теряются почти всегда.

Рекомендация. Формальную справку дадут в любом случае, но рекомендация — это разговор по телефону, в котором человек отвечает на вопрос «стоит ли брать». После конфликта ответ будет вежливым и уклончивым, и это хуже отказа: отказ хотя бы понятен.

Возвращение. Отрасль узкая. Через два года вы можете захотеть вернуться — не обязательно в эту компанию, но к этим людям, в этот круг. Конфликт закрывает не дверь компании, а весь круг.

Собственное состояние. Человек, ушедший с конфликтом, первые месяцы на новом месте тратит часть внимания на мысленный спор с прежними коллегами. Это не метафора: непрожитый конфликт забирает ресурс, который нужен на новую работу.

Бывает, что уйти тихо нельзя: нарушены договорённости, не выплачено, вас вынуждают. В таких случаях конфликт — не выбор, а следствие, и задача меняется: не избежать его, а провести в правильной форме.

Правильная форма — письменная и без оценок. Не «вы мне не заплатили», а «по расчётному листу от 15-го не выплачена сумма такая-то, прошу разъяснить». Такая формулировка не создаёт конфликта, а фиксирует факт, и её можно предъявить третьей стороне.

Оценки — «вы ведёте себя непорядочно» — создают конфликт, но ничего не фиксируют. Их стоит избегать даже тогда, когда они справедливы.

После конфликтного ухода остаётся версия. Она живёт в компании годами и рассказывается новым сотрудникам как пример. Хорошая новость: версию можно в значительной степени задать самому — тем, как вы провели последние две недели, а не тем, что сказали в последний день.

Если последние две недели вы работали нормально, передали дела и не обсуждали конфликт с коллегами, версия будет про «сложный человек, но профессионал». Если вы две недели ничего не делали и рассказывали всем, как вас достали, версия будет про «сложного человека».

Разница в этих двух версиях — это и есть цена последних двух недель.

Часть 2. Расчёт
Глава 3. Что посчитать в деньгах

Пять позиций и пять дат

Денежная часть ухода считается по пяти позициям, и каждая имеет свою дату.

Зарплата за отработанные дни. Считается до даты увольнения включительно. Если дата попадает на выходной, последний рабочий день — пятница, но выплата считается по дату.

Компенсация за неиспользованный отпуск. Дни умножаются на среднедневной заработок. Здесь есть ловушка: если часть отпуска взята авансом, её вычтут из расчёта, и сумма может оказаться меньше ожидаемой.

Премия и бонус. Самая большая и самая условная позиция. Условия прописаны в положении о премировании, и там почти всегда есть фраза «на день выплаты» или «на день принятия решения».

Больничный и страховка. Если вы на больничном, он оплачивается до дня увольнения. ДМС обычно действует до конца оплаченного периода — уточните, до конца месяца или до даты увольнения.

Компенсации, которые вы получали. Связь, проезд, питание, обучение. Они прекращаются в день увольнения, и это тоже потеря, которую стоит учесть, особенно если обучение оплачено, но не пройдено.

Четыре вопроса, на которые нужно ответить до заявления.

Первый: к какой дате привязана выплата — к дате решения, к дате приказа или к дате перечисления. Формулировки различаются, и разница может составлять месяц.

Второй: пропорционально или полностью. «Пропорционально отработанному времени» означает, что уход в ноябре даёт половину, а не ноль; «работникам, состоящим в отношениях на день выплаты» — что не даёт ничего.

Третий: есть ли условие о «добросовестный уход» — то есть о том, что при уходе по собственному в определённые сроки премия сохраняется. В некоторых компаниях такое условие есть, но о нём не говорят, потому что оно в приложении.

Четвёртый: кто принимает решение. Если руководитель — с ним и разговаривать; если совет директоров — разговор бессмысленен, и считать нужно по документу.

Спросить письменно. Не «скажите, мне положена премия?», а «в положении написано так-то, правильно ли я понимаю, что при уходе 20 декабря выплата сохраняется».

Письменный вопрос имеет два преимущества. Первое: на него отвечают точнее, чем на устный. Второе: ответ можно предъявить, если потом возникнет спор.

Спрашивать нужно до заявления. После заявления вопрос читается как торг, и ответ будет другим — не потому, что изменились правила, а потому, что изменилась рамка разговора.

Не считать «сколько я мог бы получить, если бы остался». Эта цифра ничего не решает: вы уже решили уйти, и гипотетический доход через три года не имеет отношения к решению.

Не считать упущенное повышение. Оно не гарантировано, и включать его в расчёт — значит считать желаемое.

Не считать моральную компенсацию. «Мне должны за эти годы» — не позиция расчёта, а позиция обиды, и она мешает видеть цифры.

Пять позиций, четыре вопроса по премии, один письменный запрос. Всё это занимает два вечера и даёт цифру, с которой можно идти к руководителю и к новому работодателю.

Без этой цифры разговор идёт на ощущениях: «мне кажется, я теряю много» против «да брось, какие там деньги». С цифрой разговор идёт про конкретную сумму, и у него появляется предмет.

Премия: четыре вопроса к положению

Премия — самая крупная сумма в расчёте ухода и самая условная. В ней почти всегда есть формулировка, которая решает всё, и почти никто её не читает.

Четыре вопроса, которые нужно задать документу, — не юридические, а практические: они нужны, чтобы понять, какую сумму вы оставляете, если уйдёте завтра.

Три варианта, и они дают разный результат.

«На день принятия решения о выплате» — решение принимает комиссия или руководитель, и дата решения обычно раньше даты перечисления. Если решение принято 20 декабря, а выплата 30-го, уход 25-го может не повлиять.

«На день издания приказа» — приказ обычно издаётся после решения, и разница может составлять неделю.

«На день перечисления» — самый жёсткий вариант: деньги должны уйти на счёт, пока вы в отношениях. Здесь уход 30 декабря при выплате 31-го уже не даёт ничего.

«Пропорционально отработанному времени» — значит, уход в ноябре даёт примерно одиннадцать двенадцатых. Это принципиально другая арифметика: не «всё или ничего», а «почти всё».

«Работникам, состоящим в отношениях на день выплаты» — значит, всё или ничего. Эта формулировка чаще встречается в положениях о годовых бонусах и реже — в квартальных.

Разница между этими формулировками иногда стоит половину годового дохода, и её видно только в тексте.

В некоторых положениях есть пункт, который в западной практике называют «добросовестный уход»: при уходе по собственному желанию с соблюдением сроков предупреждения премия сохраняется полностью или частично.

Такой пункт почти никогда не обсуждают вслух, потому что он в приложении, а приложение читают единицы. Но он существует, и если он есть, дата ухода и форма заявления могут иметь значение.

Проверять нужно приложения, а не основной текст: именно там обычно написано то, что меняет расчёт.

Если решение принимает руководитель — с ним и нужно говорить, и разговор имеет смысл. Если комиссия — говорить нужно с тем, кто в ней состоит. Если совет директоров — разговор бессмысленен, и считать нужно строго по документу.

Этот вопрос экономит больше всего времени: люди готовят аргументы для руководителя, а решение принимает комитет, который их не увидит.

Собрать в одну строку: «При уходе 20 декабря премия сохраняется полностью / пропорционально / не сохраняется». Дальше эта строка используется в разговоре с новым работодателем и с руководителем.

Если ответ неоднозначен — задать письменный вопрос кадровику или в расчётный отдел. Формулировка: «В положении, пункт такой-то, написано так-то. Правильно ли я понимаю, что при увольнении 20 декабря выплата сохраняется?»

Письменный ответ имеет цену: на него ссылаются, если обещание не выполнят.

Когда положение о премии молчит

Самая частая ситуация выглядит так: в трудовом договоре написано «работнику может выплачиваться премия по итогам периода в соответствии с локальными актами», а локальный акт либо не выдан на руки, либо содержит формулировки, из которых ничего не следует. Люди в этот момент делают вывод «значит, не положено» и перестают считать. Это неверный вывод: молчание документа не отменяет ни практику, ни переписку.

Первое, что нужно сделать, — найти сам документ. Положение о премировании, приказ о введении системы оплаты, коллективный договор, приложение к трудовому договору. Работодатель обязан знакомить работника с локальными актами под подпись при приёме, и копии обычно есть в кадровой папке или в общем доступе. Если документа нет на руках, его запрашивают письменно — и уже сам ответ становится материалом: если вам отвечают «положения нет», значит, премия выплачивалась по решению руководителя, и это тоже факт, который можно предъявить.

Второе — восстановить практику. Три-четыре предыдущих периода, суммы, даты выплат, были ли исключения. Практика не заменяет документ, но в разговоре она весит больше: «за четыре года премия выплачивалась в январе, апреле, июле и октябре, в том числе двум сотрудникам, уходившим в середине квартала» — это аргумент, с которым можно идти к руководителю. С аргументом «мне кажется, мне должны» идти некуда.

Третье — понять, кто решает. Почти всегда это не кадры и не бухгалтерия: они исполняют. Решает руководитель, иногда — комитет, иногда — финансовый директор. Разговор о премии с кадрами бессмысленен не потому, что там сидят недобрые люди, а потому, что у них нет этого решения.

И четвёртое: не пытаться выиграть спором то, что можно выиграть договорённостью. Формулировка «положение не предусматривает» почти никогда не означает «мы принципиально против»; чаще она означает «нам нужно основание». Основание можно дать: закрытый проект, переданные дела, спокойный уход в удобную дату. Обменяв основание на выплату, вы получаете то же, что получили бы по суду, но за две недели и без испорченных отношений.

Отпуск: три ошибки в расчёте

Отпускные кажутся самой простой строкой, и именно в ней чаще всего ошибаются — потому что считают «на глаз» и потому что не смотрят в свой же график.

Ошибка первая: считать календарные дни вместо дней отпуска. Компенсация выплачивается за неиспользованные дни отпуска, а не за календарные дни между датами. Если у вас накопилось четырнадцать дней, это четырнадцать дней, а не «две недели отпуска» — при пятидневке это почти три календарные недели, и суммы различаются.

Ошибка вторая: забыть про отпуск, взятый авансом. Аванс вычитается при расчёте, и это единственная строка, которая может превратить ожидаемую компенсацию в ноль или даже в минус. Проверить просто: попросите у кадров справку об остатке дней до подачи заявления, а не после. Справка займёт день, а не месяц, и она снимает весь сюрприз.

Ошибка третья: не учесть средний заработок. Компенсация считается не по окладу, а по среднему дневному заработку за предыдущие двенадцать месяцев, и в него входят премии. Если год был с премиями, средний выше оклада, и оценка «на глаз» занижает сумму; если год был с простоями или без премий, завышает. Разница обычно в пределах десяти процентов, но именно эти десять процентов люди потом ищут в расчёте.

Отдельно про больничный. Если вы уходите на больничном, он оплачивается по общим правилам до дня увольнения, и это не потеря. Потеря — в другом: больничный на последней неделе часто воспринимается как «отсиделся», и это влияет на версию, которую о вас расскажут. Если есть выбор, брать его лучше не в последнюю неделю, а раньше.

Как проверить расчёт, когда он придёт

Расчёт при увольнении выдают в последний рабочий день, и в этот момент его почти никто не проверяет: человек уже мыслями в другом месте, а цифры выглядят официально. Через месяц проверить будет труднее — не потому, что документы исчезнут, а потому, что пропадёт желание возвращаться.

Проверка занимает двадцать минут и состоит из четырёх сверок. Сначала оклад: сумма за отработанные дни должна соответствовать числу рабочих дней до даты увольнения, а не календарных. Потом компенсация отпуска: число дней умножается на средний дневной зара-

боток, и это единственная строка, где средний, а не оклад. Затем удержания: если из расчёта вычли аванс отпуска, рядом должна стоять ссылка на основание, а не просто минус. И последнее — премия: либо она есть в расчёте, либо в нём есть строка о том, что она не начислена, и тогда стоит спросить, на каком основании.

Отдельно проверяется дата выплаты. По общему правилу расчёт выплачивается в день увольнения; если вас в этот день нет на работе, — не позднее следующего дня после обращения. Задержка на неделю — это уже нарушение, и оно решается одним письмом, а не скандалом: письменное обращение с просьбой объяснить срок обычно ускоряет выплату быстрее, чем звонок.

Если сумма не совпала

Расхождение почти всегда обнаруживается в одной из четырёх строк, и почти всегда оно объяснимо. Порядок действий простой и не требует конфликта.

Сначала попросите расшифровку. Не «объясните, почему мало», а «пришлите, пожалуйста, расчёт по строкам: оклад, компенсация отпуска, премия, удержания». В девяти случаях из десяти после такой просьбы выясняется, что вы считали по окладу, а компенсация считалась по среднему, или что часть отпуска была взята авансом раньше, чем вы помнили.

Если расшифровка не снимает вопрос, напишите короткое письмо с конкретной строкой и конкретной суммой: «в расчёте компенсация отпуска — четырнадцать тысяч, по моим данным неиспользованных дней девять, средний дневной заработок тысяча восемьсот, ожидаемая сумма — шестнадцать тысяч двести». Письмо с цифрами почти всегда заканчивает историю на этом шаге, потому что оно адресовано не эмоции, а расчёту.

И только если и это не помогло, имеет смысл идти затем — в инспекцию труда или к юристу. Это работает, но стоит времени и отношений, и при суммах в пределах десяти-пятнадцати тысяч почти никогда не оправдывается. Здесь важно не смешивать две разные задачи: вернуть деньги и наказать компанию. Первая решается письмом, вторая — не решается вовсе, и лучше это понимать заранее.

Страховка, ДМС и всё, что заканчивается в пятницу

Кроме денег, у ухода есть строки, которые не выглядят деньгами, но ими являются. Полис добровольного медицинского страхования, страховка жизни, льготное питание, оплата связи, компенсация фитнеса, корпоративная скидка на обучение. Всё это прекращается в день увольнения — или, если повезёт, в конце оплаченного периода, и разница между этими двумя формулировками может стоить нескольких десятков тысяч.

С ДМС правило простое: полис действует до конца оплаченного периода, а период обычно оплачен до конца календарного года или до конца месяца. Если вы уходите в ноябре, есть шанс, что полис проживёт до января, стоит замет уточнить до подачи заявления, а не после. Уточняется одним вопросом в кадрах: «до какой даты действует мой полис при увольнении пятнадцатого числа». Ответ обычно приходит в тот же день, и он же становится аргументом в разговоре о дате.

Со страховкой жизни и несчастных случаев сложнее: там договор часто заключён на компанию, и работник в нём — застрахованное лицо без права что-то продлить. Проверять нужно не срок, а факт: останетесь ли вы застрахованным до конца периода и что происходит с уже наступившими, но не урегулированными случаями. Второе почти никогда не проверяют, а оно важнее: если у вас открыто урегулирование, увольнение в этот момент может его усложнить.

Отдельная строка — обучение. Если компания оплатила курс или программу и в договоре есть условие об отработке, при уходе сумма может быть предъявлена к возмещению. Это редкость, но проверять нужно: ученический договор и дополнительные соглашения об обучении — единственные документы, которые превращают уход в долг.

О чём почти не думают: льготы, привязанные к стажу. Дополнительные дни отпуска, надбавка за выслугу, право на сокращённую неделю. Они не компенсируются деньгами при уходе,

но они объясняют, почему на новом месте первые месяцы кажутся хуже: там этого нет и не будет ещё несколько лет.

Пять действий до заявления

Денежная часть книги сводится к пяти действиям, и все пять делаются до того, как вы что-то подпишете.

Запросить справку об остатке отпуска, проверить дату выплаты премии в положении. Выяснить, до какой даты действует полис, собрать расчётные листки за год. И посчитать две колонки на трёх горизонтах — хотя бы грубо, на одном листе.

Это занимает от трёх дней до двух недель, в зависимости от того, как быстро отвечают кадры. Две недели — это ровно тот срок, который даёт закон на предупреждение об уходе, и если начать с расчёта, а не с заявления, то к моменту подачи у вас уже будут все цифры. Начинать с заявления и считать потом — значит считать в условиях, когда вторая сторона уже знает о вашем решении и может не спешить с ответами.

Отпуск, больничный, страховка

Компенсация за неиспользованный отпуск считается просто: дни умножить на среднедневной заработок. Проблема не в формуле, а в том, что дней может оказаться меньше, чем вы думаете.

Три причины.

Первая: часть отпуска взята авансом. В этом году вы отдыхали в феврале, а право на этот отпуск заработали к августу. При уходе в мае разницу вычтут.

Вторая: в расчётный период попал месяц без дохода — отпуск за свой счёт, простой, больничный. Среднедневной заработок считается по фактическим выплатам, и такие месяцы его снижают.

Третья: часть дней уже компенсирована деньгами ранее. Некоторые компании практикуют замену части отпуска компенсацией, и тогда при уходе компенсировать нечего.

Проверка занимает десять минут: посмотреть в расчётном листке остаток дней и сверить с тем, что показывает кадровая система. Расхождения бывают чаще, чем кажется.

Если вы на больничном в момент увольнения, он оплачивается до дня увольнения, а пособие — по общим правилам.

Соблазн «уйти на больничный, чтобы дождаться выплаты» — плохая идея по двум причинам. Первая: больничный не продлевает трудовые отношения, он только фиксирует нетрудоспособность. Вторая: если больничный оформлен в последние дни и выглядит как способ дотянуть до премии, это заметно и запоминается.

Больничный помогает в другом случае: когда уход совпал с реальной болезнью. Тогда он защищает от давления «доработай последние дни побыстрее».

ДМС чаще всего действует до конца оплаченного периода — то есть до конца месяца или до конца года, — а не до даты увольнения. Иногда полис продолжает действовать, даже когда человек уже не работает, и об этом стоит спросить прямо.

Тот же вопрос касается страхования жизни и дополнительных программ: они могут быть привязаны к календарному периоду, а не к трудовым отношениям.

Стоимость полиса на месяц-два — не та сумма, ради которой стоит менять дату ухода, но знать её нужно: иногда человек уходит 25 декабря, теряя полис на год, который начинается 1 января.

Связь, проезд, питание, обучение, доступ к профессиональным подпискам. Всё это прекращается в день увольнения, и всё это имеет цену.

Отдельно про обучение: если компания оплатила курс, который заканчивается позже, есть три варианта — договориться о продолжении, забрать доступ, если он личный, или потерять. Первый вариант обсуждается в разговоре с руководителем и часто решается положительно, потому что курс уже оплачен и компании всё равно.

Один короткий список, который стоит отправить письмом до заявления:
— остаток дней отпуска и сумма компенсации;

— условия премии при уходе такой-то датой;

— дата окончания ДМС и возможность продления;

— судьба оплаченного обучения;

— компенсации, которые прекращаются, и их размер.
Ответ на такой список — не формальность, а основание для расчёта. И, что важно, он приходит в письменном виде, а значит, на него можно сослаться.

Глава 4. Что не считается в деньгах

Статус: что остаётся в трудовой

Трудовая книжка и её электронный аналог — документ, который читают на каждом следующем месте. Читают невнимательно, но читают: должность, даты, формулировка основания.

Три вещи в этой записи имеют значение, и ни одна из них не очевидна в момент ухода.

Первая: формулировка должности. «Руководитель направления» и «менеджер по работе с ключевыми клиентами» могут описывать одну работу, но читаются по-разному. Если у вас есть возможность повлиять на формулировку — например, через дополнительное соглашение о переводе перед уходом, — это стоит обсудить.

Вторая: основание увольнения. «По собственному желанию» — нейтрально. «По соглашению сторон» — тоже нейтрально, но иногда даёт право на компенсацию. «За прогул» или «в связи с несоответствием» — совсем другая история, и здесь её быть не должно.

Третья: дата. Иногда важна не сама дата, а её отношение к календарю: конец квартала, конец года, дата после аттестации.

Отдельный приём, о котором мало кто знает: если формально перевестись на другую должность за месяц до ухода, запись изменится. Это законно, если перевод реальный — с новыми обязанностями и согласием обеих сторон, — и незаконно, если это фикция ради записи.

Практическая ценность есть только в первом случае, и она ограничена: следующее место смотрит на обязанности в резюме, а не на название в трудовой. Название важно для формальных проверок — при трудоустройстве в крупные компании, при получении визы, при подтверждении стажа.

Если должность в трудовой не соответствует тому, что вы делали, — обсудите это до заявления, а не после. Разговор простой: «Я четыре года фактически руковожу направлением, а в трудовой записан менеджером. Можно ли привести запись в соответствие?»

Руководители соглашаются чаще, чем кажется: это ничего не стоит компании и не создаёт обязательств. Отказываются обычно в двух случаях: когда есть внутренний регламент, запрещающий изменения перед уходом, и когда отношения испорчены.

«По соглашению сторон» звучит мягче, и иногда за него дают компенсацию. Но у него есть особенность: оно не даёт права на некоторые выплаты, которые положены при сокращении, и одновременно закрывает возможность оспорить увольнение.

Если вы уходите по своей инициативе и компенсация не обсуждается — пишите «по собственному желанию». Если компенсация обсуждается — «по соглашению» может быть выгоднее, но тогда условия нужно зафиксировать письменно до подписания.

Не просить «уволить по статье, чтобы получить пособие»: это обман, он проверяется и стоит дороже пособия.

Не соглашаться на формулировку «в связи с несоответствием занимаемой должности» в обмен на «хорошие отношения»: такая запись остаётся навсегда и читается однозначно.

Не оставлять в трудовой пустых периодов, если их можно избежать: иногда дата ухода сдвигается на несколько дней именно для того, чтобы период закрылся.

Связи: кто остаётся и кто уходит

Перед уходом стоит составить два списка — тех, кто остаётся, и тех, кто уходит с вами или вслед за вами.

В первом — люди, от которых через год может понадобиться рекомендация, контакт, совет, а иногда и работа. Во втором — те, с кем вы, возможно, будете работать снова, и те, кто уйдёт раньше вас и станет вашим «бывшим коллегой по обе стороны».

Оба списка короткие. У большинства людей значимых связей в компании — пять-семь человек, а не пятьдесят.

Три категории, и с каждой — свой формат прощания.

Те, с кем вы работали плотно. Им нужен не ритуал, а передача: что происходит с проектом, кому писать после вашего ухода, где лежат документы. Разговор на двадцать минут, и в нём — только дело.

Те, кто был вам полезен. Им нужно сказать спасибо конкретно: за что именно, в какой момент. Общие слова «спасибо за всё» не запоминаются; «спасибо за расчёт в марте, вы тогда нашли ошибку» — запоминается.

Те, с кем отношения не сложились. Им не нужно ничего, кроме нейтральности. Один короткий разговор или одно письмо: «Ухожу, спасибо за работу». Это не примирение, а закрытие: без него конфликт продолжается в пересказах.

Если вместе с вами уходит кто-то ещё — это отдельная ответственность. Компания почти всегда воспринимает такой уход как «увёл людей», независимо от того, кто кого позвал.

Три правила. Не приглашать людей до того, как объявили об уходе. Не обсуждать условия нового места с теми, кто остаётся. Не подтверждать догадки: если спрашивают «а ты меня возьмёшь», честный ответ — «я не решаю этот вопрос», а не «посмотрим».

Одно письмо в последний день — тем, с кем хотите сохранить связь. Не прощальное, а деловое: «Ухожу с 15-го, вот мой личный контакт, если понадобится — пишите».

Такое письмо работает лучше, чем прощание на общем собрании: оно адресное, не требует реакции и остаётся в переписке как напоминание.

Через год связи проверяются одним действием: вы пишете человеку с просьбой — рекомендация, совет, контакт. Если он отвечает в течение двух дней, связь есть. Если не отвечает или отвечает формально, связи нет, и её не было бы, даже если бы вы остались.

Это полезное знание: оно показывает, что часть «связей» была не связями, а совместной работой.

Кому вы действительно нужны через год

Про связи обычно говорят двумя штампами: «все остаются в отрасли» и «главное — не сжигать мосты». Оба верны и оба бесполезны, потому что не отвечают на вопрос, с кем именно у вас останется контакт через год.

Проверяется это одним упражнением. Выпишите двадцать человек, с которыми вы работали за последние два года: коллеги, подрядчики, клиенты, руководители. Напротив каждого поставьте один из трёх знаков. Первый — «мы общались о работе, но не обо мне»: такие контакты исчезают за три месяца, потому что держались на общей задаче. Второй — «мы обсуждали мою работу и мои планы»: эти держатся дольше, потому что в них была личная часть. Третий — «мы помогали друг другу чем-то, что не входило в обязанности»: это единственная категория, которая переживает уход без усилий.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.