

РАБОТА

СР

**ЦЕНТР**

**ЗАЩИТЫ ПРАВ  
ГРАЖДАН**

# КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПОЛОЖЕНЫ РАБОТНИКУ ПРИ СОКРАЩЕНИИ?

Выходное пособие  
и другие выплаты при сокращении  
Порядок выплат и сверка начислений

Материал подготовлен в рамках Программы повышения  
уровня правовой грамотности и защиты прав граждан РФ  
в сферах труда и социальной защиты в 2017 году

# КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПОЛОЖЕНЫ РАБОТНИКУ ПРИ СОКРАЩЕНИИ?

Выходное пособие и другие выплаты при сокращении

Порядок выплат и сверка начислений

Сокращение на работе – процедура неприятная. Но если знать законы, то можно получить от работодателя все положенные компенсации. Если вы трудоустроены официально, то получится приличная сумма. Инструкция Центра защиты прав граждан «Какие выплаты положены при сокращении» расскажет, что должен получить работник при вынужденном увольнении.

О чем нужно озаботиться заранее, чтобы обеспечить себе максимальные компенсации при вынужденном увольнении:

- Заработная плата должна быть «белой». Все расчеты, в том числе компенсация за отпуск, производятся из «белой» заработной платы. Никакие премиальные бонусы, выдаваемые в конверте, на размер будущего выходного пособия не повлияют.

**!** Если в конверте вам платили 100 000, а официально – всего 10 000, то при увольнении выдадут примерно 20 000 рублей. Придется жить на эти деньги, хотя вы привыкли к другому.

- Не пишите заявление об увольнении «по собственному желанию». Даже если директор очень просит. Поддадитесь на уговоры – руководство с чистой совестью лишит вас части обязательных компенсаций при сокращении. Если написали такое заявление, помните: его можно отозвать. Сделать это надо в письменном виде. Трудовой кодекс РФ предусматривает, что работник не имеет права на отзыв заявления об увольнении только в случае, когда на его место в письменной форме приглашен другой работник, которому не может быть отказано в заключении договора.
- Перечитайте трудовой договор. Найдите пункт, посвященный компенсациям при сокращении. Возможно, заботливый работодатель предусмотрел для вас «золотой парашют» или тринадцатую зарплату.

### **КАК УВОЛЬНЯЮТ ПО ЗАКОНУ**

По закону работодатель обязан уведомить работника о сокращении за 2 месяца до дня увольнения.

Увольняемого сотрудника уведомляют, если происходит:

- сокращение штата;
- ликвидация предприятия;
- в других случаях, установленных ст. 81 Трудового кодекса. Например, прогул или появление на работе в пьяном виде.

**!** Вручают уведомление лично в руки. На нем работник ставит подпись – это означает, что он ознакомился с документом.

Два месяца до увольнения работник будет получать заработную плату, как положено по Трудовому кодексу.

**Закон позволяет не работать все два месяца после того, как вас предупредили об увольнении. Договоритесь с руководителем – и можно не выходить на работу.**

**Зарплату при этом все равно заплатят за каждый день до конца двухмесячного срока. Рассчитают ее исходя из среднего дневного заработка.**

## ЧТО ДОЛЖНЫ ЗАПЛАТИТЬ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

- Зарплату за последний месяц.
- Компенсацию за все неиспользованные отпуска.

**!** Если вы отгуляли не весь отпуск, а, например, 15 дней, умножайте на размер среднего дневного заработка. Результат и есть сумма компенсации.

Как рассчитать средний дневной заработок – смотри ниже.

- Выходное пособие.

Обычно это один среднемесячный заработок. Подробнее – в статьях 178 и 181.1 Трудового кодекса.

**!** Выходное пособие исчисляется из официальной зарплаты.  
**•** Если стаж на предприятии меньше полугода, при расчетах используют МРОТ (компенсационная выплата за один месяц не может быть ниже этой суммы).

- Средний месячный заработок на период трудоустройства.

За второй, а в некоторых случаях и за третий месяц поисков работы сотрудник получает компенсацию. Что для этого нужно – смотрите ниже.

**Обязанность заплатить выходное пособие и дополнительные выплаты относится исключительно к работодателям-организациям (ООО, ПАО и т.п.). Если работодатель является индивидуальным предпринимателем, то платить выходное пособие он не обязан. В его обязательства входит своевременно уведомить работника о предстоящем сокращении. Однако выплаты выходного пособия от ИП все же возможны, но только при условии, если это предусмотрено трудовым договором между работодателем и работником.**

ИТАК, расскажем обо всех выплатах подробнее.

### Выходное пособие

Его выплачивают в момент увольнения. Это средний месячный заработок работника, деньги он получит гарантированно, независимо от того, на-

шел ли новую работу или нет.

Выходное пособие – это «подушка безопасности» на первый месяц поиска новой работы. Однако, даже если сокращаемый работник выходит на новую работу уже на следующий день после увольнения, выходное пособие ему все равно заплатят.

Если организацию ликвидируют, то выходное пособие получают все сотрудники. В том числе и сотрудницы, находящиеся в декрете или в отпуске по уходу за ребенком.

### **Средний месячный заработок на период трудоустройства**

За второй, а в некоторых случаях и за третий месяц поиска работы сотрудник получает компенсацию. Чтобы ее получить, уволенный сотрудник должен доказать, что все еще сидит без работы. Для этого достаточно сделать копию трудовой книжки (без новых записей о трудоустройстве) и написать заявление в бухгалтерию.

**! Обычно бухгалтерия сразу выплачивает сотруднику выходное пособие и средний месячный заработок за второй месяц поиска работы.**

Закон позволяет получить компенсацию и за третий месяц поиска работы. На эту выплату можно претендовать, если:

- в течение двух недель после сокращения работник обратился в Центр занятости;
- в течение трех месяцев после этого не устроился на работу;
- Служба занятости приняла решение о сохранении за уволенным работником среднемесячного заработка в течение третьего месяца.
- 

Чтобы оформить выплату пособия за третий месяц, бухгалтерия потребует:

- Заявление в свободной форме (образец – в приложении).
- Копию трудовой книжки, как подтверждение отсутствия работы.
- Решение из Центра занятости.

**Выплата среднего заработка на период трудоустройства не является заработной платой, поэтому может быть произведена в любое время после обращения бывшего работника.**

## ПРОВЕРЯЕМ НАЧИСЛЕНИЯ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

Все выплаты при увольнении рассчитываются на основании среднего дневного заработка.

**Средний дневной заработок – сумма всех начислений за последний год, поделенная на количество календарных дней в последнем году.**

Для расчета среднего дневного заработка учитывают зарплату, премиальные и надбавки за расчетный период. Отпускные, больничные и декретные в расчете не участвуют. Также в расчетный период не берут месяц, в котором происходит сокращение.

*К примеру, в марте 2017 года менеджеру Галине сообщили о том, что она попадает под сокращение. Дата расторжения договора – 15 мая 2017 года. Расчетный период будет с мая 2016 по апрель 2017 года.*

**Формула для расчета выходного пособия:**

**Выходное пособие = средний дневной заработок x количество рабочих дней в оплачиваемом после увольнения месяце.**

Отметим, что количество рабочих дней в оплачиваемом месяце вычисляется исходя из графика работы конкретного сотрудника (например, если график «сутки через двое», то рабочим будет каждый третий день).

Если сотрудник не дорабатывает 2 месяца до сокращения, а увольняется раньше, то компенсация рассчитывается так:

**Компенсация при увольнении до истечения двух месяцев = средневенной заработок x количество рабочих дней, приходящихся на период со следующего дня после увольнения до дня истечения двух месяцев.**

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ

Менеджера с окладом в 20 000 рублей уволили в связи с сокращением штата. Его заработная плата за год – 240 000 рублей. В году он отработал 247 дней. Премий не получал.

Общий доход делим на количество отработанных дней. Получаем 971 рубль 66 копеек – это средневенной заработок.

Количество рабочих дней в месяце, следующим за увольнением, равно 23 дням. Чтобы определить выходное пособие, необходимо 971,66 рубля умножить на 23. Менеджеру должны выплатить 22 348 рублей и 18 копеек.

Но это не все. На новую работу он устроился спустя один месяц и 11 дней. Первый месяц оплачен выходным пособием, а за 11 нерабочих дней второго месяца была начислена дополнительная компенсация (971,66 умножить на 11 дней) в размере 10 688 рублей и 26 копеек.

**ОБРАЗЕЦ ЗАЯВЛЕНИЯ**

*Приложение № 1.*  
*Заявление о выплате среднего месячного заработка*

Директору ООО «Энергия»  
от Иванова И. И.,  
адрес: г. Томск,  
ул. Ленина, д. 5

**Заявление**

Прошу выплатить мой средний месячный заработок в ООО «Энергия» за второй месяц трудоустройства после моего увольнения по сокращению. Копию трудовой книжки по состоянию на 01.05.2017 г. прилагаю.

\_\_\_\_\_/И.И. Иванов/

РАБОТА



**Телефон горячей линии**

**8 800 755 55 77**

**Сайт Фонда «Центр защиты прав граждан»**

**[www.spravedlivo.center](http://www.spravedlivo.center)**

**В ТРУДНОЕ ВРЕМЯ РЯДОМ С ТОБОЙ!**