



Выходные пособия

Выходное пособие — это единовременная денежная выплата производимая работодателем увольняемому работнику в случаях, установленных законом. Выходное пособие выплачивается работнику сверх установленных обязательных выплат по заработной плате. Статья 178 ТК РФ содержит перечень случаев, когда работнику выплачивается выходное пособие. В данной статье установлено два вида выходных пособий: в размере среднемесячного заработка и в размере двухнедельного среднего заработка.

Частью 1 статьи 178 ТК РФ предусмотрено, что при расторжении трудового договора по пп. 1 или 2 ч. 1 ст. 81 ТК работнику выплачивается (в связи с ликвидацией организации, сокращения штата или численности работников) выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (при этом обязательно зачитывается выходное пособие). Это означает, что выходное пособие выплачивается за 2 месяца, если работник не трудоустроился, при этом не имеет значения причина задержки в трудоустройстве. Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в исключительных случаях и в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в 2 недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При прекращении трудового договора по пп. 1 или 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с сезонным работником, выходное пособие выплачивается ему в размере двухнедельного заработка (ст. 296 ТК РФ).

При увольнении совместителей выходное пособие выплачивается на общих основаниях, т.е. в полном объеме (ч. 2 ст. 287 ТК РФ).

В соответствии с ч. 3 ст. 178 ТК РФ двухнедельное выходное пособие выплачивается при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы, признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от переезда на работу в другую местность вместе с

работодателем (п. 9 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Перечень оснований расторжения трудового договора с работником, предусмотренный ст. 178 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Так, при прекращении трудового договора по основаниям предусмотренными ст. 84 ТК РФ работнику будет выплачено выходное пособие в размере среднемесячного заработка при условии, если нарушение установленных правил заключения трудового договора допущено не по вине работника. Однако если будет установлено, что нарушение указанных правил было допущено по вине работника, то работодатель не обязан выплачивать ему выходное пособие.

Выходное пособие в соответствии со ст. 140 ТК РФ, по общему правилу, выплачивается работнику в день увольнения. Если работник в этот день не работал, то выходное пособие выплачивается не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Главный правовой инспектор
труда Дорпрофжел на СКЖД

А.А. Азарян