

Законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность досрочного увольнения работника по сокращению численности или штата работников организации в период сокращения (до наступления дня сокращения – по истечении трехмесячного срока), при условии, что работодатель не возражает.

Если работник изъявил желание досрочно уволиться во время сокращения, а работодатель не возражает, то работнику полагается дополнительная компенсация за оставшийся до запланированного сокращения срок (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Кроме того, при досрочном увольнении работодателю нужно произвести работнику и другие выплаты, которые обычно выплачиваются при сокращении, а именно выходное пособие, окончательный расчет с учетом ч. 1 ст. 140 ТК РФ и средний заработок на время трудоустройства (если будут основания). Ведь Трудовой кодекс РФ не содержит исключений, позволяющих не платить такие суммы досрочно увольняющимся работникам.

Рассчитать дополнительную компенсацию при досрочном увольнении работника по сокращению необходимо следующим образом. Определить средний заработок так же, как и для выходного пособия с учетом ч. 1 ст. 139 ТК РФ. Выплатить такой заработок за рабочие дни (часы - если у работника суммированный учет рабочего времени) в периоде от даты, следующей за днем досрочного увольнения, до ранее запланированной даты увольнения с учетом срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Если у вас предусмотрена окладная система оплаты труда и в периоде расчета есть нерабочие праздничные дни, то за них тоже нужно выплатить средний заработок. Иначе возможно взыскать такую оплату в судебном порядке на основании позиции Конституционного Суда РФ из Постановления от 13.11.2019 № 34-П, Минтруда России из Письма от 11.03.2021 № 14-1/ООГ-2066.

Дополнительная компенсация выплачивается в день увольнения вместе с окончательным расчетом (ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

Компенсация за отпуск выплачивается в день увольнения всем работникам, у которых есть неиспользованные дни отпуска (ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 127, ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

По мнению Минтруда России, она выплачивается за неиспользованные отпуска за все годы работы сотрудника независимо от основания увольнения (Письмо от 25.01.2021 № 14-2/ООГ-521).

Согласно п. 6.4 Регионального отраслевого соглашения по образовательным организациям Смоленской области 2023-2025 гг. подписанного между Департаментом Смоленской области по образованию и науке и Смоленской областной организацией работников народного образования и науки РФ, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические работники отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной

продолжительности отпуска. Компенсация выплачивается за полностью отработанные месяцы. Неполностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат. Работники, проработавшие в образовательной организации более одного года и увольняемые в связи с сокращением штата, ликвидации организации, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Выходное пособие выплачивается в день увольнения всем работникам

Выплата выходного пособия при сокращении за первый месяц после увольнения работника (ч. 1 ст. 178, ч. 1 ст. 318 ТК РФ).

Помимо выходного пособия сокращенному работнику выплачивается средний заработок на время трудоустройства.

Средний месячный заработок на время трудоустройства выплачивается всем, кроме работников, принятых на срок до двух месяцев, что следует из ч. 2, 3 ст. 178, ч. 3 ст. 292, ч. 2, 3 ст. 318 ТК РФ.

За первый месяц после увольнения работнику также "авансом" выплачивается выходное пособие (ч. 1 ст. 178, ч. 1 ст. 318 ТК РФ). Поэтому за первый месяц нетрудоустройства дополнительно работодатель работнику ничего не выплачивает.

Выплачивать средний заработок за второй и третий месяцы нужно, только если работник письменно обратится к работодателю.

Выплачивается средний месячный заработок за второй месяц нетрудоустройства только после того, как работник обратится к работодателю за такой выплатой.

За выходным пособием в размере среднего заработка за второй месяц работник может обратиться в письменной форме не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения (ч. 2, 4 ст. 178 ТК РФ). Для осуществления выплаты работник должен предъявить трудовую книжку (в случае ее ведения) и паспорт (абз. 1 п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций). Вместо трудовой книжки работником могут быть представлены сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

Выплата среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения или его часть осуществляется пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, только если есть решение службы занятости. Работник должен письменно обратиться к работодателю за такой выплатой не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения (ч. 3, 4 ст. 178 ТК РФ).

Срок выплаты выходного пособия при сокращении за третий месяц - не позднее 15 календарных дней со дня обращения (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

При этом так же важно знать про свое право получить оплату больничного листа после сокращения: Оплате подлежат первые три дня нетрудоспособности, только если болезнь или травма наступили в течение 30 календарных дней со

дня увольнения и бывший работник представил работодателю больничный лист (ч. 1 ст. 3, п. 1 ч. 2 ст. 3, ч. 2 ст. 5, ч. 5 ст. 13, ст. 14.1 Закона № 255-ФЗ). За остальные дни нетрудоспособности начиная с четвертого пособие назначает и выплачивает СФР (ч. 1 ст. 3, п. 1 ч. 2 ст. 3 Закона № 255-ФЗ, ч. 6 ст. 2 Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ).

Размер оплаты - 60 процентов от среднего заработка работника. Средний заработок для расчета пособия определяется в обычном порядке, специального порядка для оплаты больничных листов после сокращения нет. Страховой стаж учитывать при оплате не нужно (ч. 2 ст. 7 Закона № 255-ФЗ).

Если сумма пособия в расчете за полный календарный месяц меньше МРОТ, пособие надо выплатить в размере, исчисленном исходя из МРОТ (ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).

Так же сообщаем, что за невыплату или несвоевременную выплату положенных при увольнении по сокращению сумм возможны следующие риски:

- 1)материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ;
- 2)административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ).