

Как рассчитать и выплатить выходное пособие

При увольнении работника в некоторых случаях ему положено выходное пособие. В зависимости от оснований прекращения трудового договора, его размер может быть равен **сумме среднего заработка за 14 дней, за 1 или 2 месяца**. Разберемся, кому полагаются выходные пособия, как правильно рассчитать сумму и произвести выплату.

Причины увольнения и размер пособий

Пособие в размере двух среднемесячных заработков положено **при сокращении штата или закрытии компании**. Выплачивается оно на основании части 1 статьи 178 Трудового кодекса. Если работник в течение двух недель после увольнения обратился в Службу занятости, но не был трудоустроен, территориальный орган может вынести решение о том, что пособие ему должно быть выплачено и за третий месяц.

Если **трудовой договор прекращается из-за того, что при его заключении работодатель нарушил правила**, работнику полагается выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Об этом сказано в последнем абзаце статьи 84 ТК РФ.

В соответствии с частью 3 статьи 178 Кодекса, работнику выплачивается **выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка** в случаях, если:

- из-за состояния здоровья он должен быть переведен на другую работу, но отказался от этого либо работодатель не смог ему такую работу предложить;
- в соответствии с медицинским заключением работник признан неспособным к трудовой деятельности;
- его призвали на военную или альтернативную гражданскую службу;
- на работу восстанавливается сотрудник, который раньше занимал это место;
- работодатель переезжает в другую местность, а сотрудник переводиться туда отказывается;
- работник отказывается от работы из-за того, что условия труда изменились.

Перечисленные выше основания и размеры пособий являются обязательными. Но кроме них, работодатель может предусмотреть иные меры поддержки уволенных сотрудников. Это может быть увеличение суммы пособия или назначение его в тех случаях, когда оно не полагается по закону. Чтобы выплата была оправдана с точки зрения расходов, необходимо прописать соответствующие положения в локальных нормативных актах или трудовом договоре.

Не полагается выходное пособие в таких случаях:

- при увольнении по собственному желанию;
- если сотрудник не прошел испытательный срок;
- если договор расторгается из-за того, что был составлен с нарушениями по вине самого работника;
- если увольнение происходит по вине сотрудника.

В последнем случае подразумевается, например, увольнение по пункту 6 статьи 81 ТК РФ. Это **грубое нарушение работником трудовых обязанностей** — прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, разглашение тайной информации, хищение или растрата на рабочем месте, уничтожение имущества, а также нарушение требований охраны труда, которое повлекло опасную ситуацию или привело к тяжким последствиям.

Сумма пособия

Для расчета пособий применяется такая формула: **Средняя заработная плата X Количество рабочих дней в месяце, следующим за увольнением.**

Для подсчета *среднего заработка* нужно определить:

1. **Расчетный период** — это 12 месяцев, которые предшествуют месяцу увольнения. Если же увольнение приходится на последний день месяца, то он включается в расчетный период.
2. **Совокупную сумму выплат работнику за расчетный период.** Подразумевается заработная плата, а также иные выплаты, если они полагались.

Средний заработок считается по формуле: **Сумма выплат за расчетный период / количество дней расчетного периода.**

Например, количество рабочих дней за последние 12 месяцев — **252 дней**, заработная плата — **30 000 рублей**, других выплат не производилось. Сумма выплат составит: **30 000 X 12 = 360 000 рублей.**

Это будет справедливо в том случае, как если все рабочие дни расчетного срока сотрудник отработал. Если же он *уходил в отпуск, на больничный, уезжал в командировку или освобождался от работы по каким-то иным основаниям*, то для расчета среднего заработка эти периоды и выплаты за них исключаются.

В примере выше средний заработок составит: **360 000 / 252 = 1428,57 рублей в день.**

Чтобы исчислить пособие, его нужно умножить на количество рабочих дней следующего месяца. Например, если их **22**, то сумма пособия составит: **1428,57 X 22 = 31428,54 рублей.**

Порядок выплаты

Во всех случаях, кроме увольнения по сокращению штата или при ликвидации, пособие выплачивается **единовременно не позднее последнего рабочего дня.** Бывает, что в последний день сотрудник находится в отпуске, на больничном или отсутствует по какой-то другой причине. В таком случае рассчитаться с ним нужно не позднее следующего дня после того, как он за таким расчетом обратится.

Если же речь идет о пособии по сокращению или ликвидации, то за каждый из двух месяцев оно выплачивается отдельно. **Пособие за первый месяц** выплачивается по общим правилам, которые приведены выше. **Пособие за второй месяц** полагается только в том случае, если за первый месяц после увольнения сотрудник не устроился на новое место работы. Чтобы это подтвердить, он должен предоставить работодателю:

- заявление в свободной форме;
- трудовую книжку без записи о новом трудоустройстве;
- справку из Центра занятости населения о том, что состоит на учете как безработный.

Текст заявления может быть примерно такой:

«Прошу выплатить среднемесячный заработок за второй месяц после увольнения по сокращению штата. Копии справки из Центра занятости и Трудовой книжки прилагаю».

Перед тем как произвести выплату, работодатель должен **оформить приказ.** Если речь идет о пособиях по соглашению сторон, кроме приказа, нужно составить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Налогообложение

Если **сумма пособия не превышает трехкратного размера среднего месячного заработка**, то в соответствии с пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса НДФЛ с этой выплаты удерживать не нужно. Если же работодатель назначает пособие в повышенном размере, то сумма превышения трехкратного заработка **облагается НДФЛ.** Удержать его нужно в момент выплаты (крайний срок — последний день работы), а перечислить — не позднее следующего дня.

То же самое правило распространяется **на страховые взносы.** То есть если сумма

пособия не превышает трехкратный средний заработок, то взносы с нее начислять не нужно.

Внимание! С суммы выходного пособия следует удержать алименты на несовершеннолетних детей (письмо Минтруда от 12.09.2017 года № 11-1/ОЩГ- 1816).

Комментарий эксперта об обложении пособий взносами и НДФЛ: