

Расчет при увольнении по сокращению

Независимо от основания расторжения трудового договора работодатель должен выдать работнику расчет в последний рабочий день (день увольнения). Что вы должны получить:

- заработную плату и премии, начисленные за отработанный период;
- компенсацию за неиспользованный отпуск – основной и дополнительный (при наличии);
- другие компенсации, если они предусмотрены законом, трудовым или коллективным договором.

В случае увольнения по сокращению работника обязаны под роспись уведомить об этом за два месяца (или раньше), на протяжении этого времени работодатель обязан выплачивать заработную плату.

Важно! С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока до увольнения, но тогда работодатель должен выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере "среднего заработка" работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Отдельные правила по выплате выходного пособия установлены для сезонных работников и лиц, принятых на работу на срок до 2 месяцев.

В день увольнения вы получите выходное пособие в размере среднемесячного заработка, компенсации за неиспользованный отпуск. После увольнения за вами сохраняется право на среднемесячный заработок при условии, что вы обратитесь в центр занятости населения (официально встанете на учет) и не устроитесь на работу в этот период (нужно предъявить работодателю справку из службы занятости и трудовую книжку). Получить среднемесячный заработок от бывшего работодателя можно и в третий месяц после увольнения, если вы еще не найдете работу, но в этом случае надо соблюдать сроки обращения к работодателю с заявлением (см. статью 178 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ).

Важно! В случае, если Вы не согласны с расчетом и суммами компенсационных выплат при увольнении по сокращению, то Вы можете обратиться в прокуратуру, государственную трудовую инспекцию, в суд по месту жительства с заявлением о нарушенных трудовых правах и с просьбой об их восстановлении, соблюдая сроки таких обращений.

Обращаем ваше внимание! В настоящей статье приведены основные условия и общий порядок возможных действий. Однако каждая жизненная ситуация индивидуальная, поэтому она может иметь свое индивидуальное решение. Поэтому, если у Вас появились вопросы после ознакомления с данной статьей, то рекомендуем Вам обратиться к квалифицированным юристам для полной оценки и рисков ситуации на основании имеющихся у Вас документов.