Независимо от основания расторжение 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.

Обращаем внимание! Федеральная служба по труду и занятости разъяснила, что работник не может быть уволен в связи с сокращением численности или штата работников в период его временной нетрудоспособности. Увольнение работника в таком случае может быть осуществлено в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности.

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.

С 01 сентября 2025г. изменился порядок расчета среднего месячного заработка и, как следствие, это повлияет на расчет суммы выходного пособия. Кроме того, виды премий, их размеры, сроки, основания и условия выплаты также должны быть определены в соглашениях, локальных актах, коллективных договорах.

В день увольнения Вы получите выходное пособие в размере среднемесячного заработка, компенсации за неиспользованный отпуск. Кроме того, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. «отгул»), который работник не использовал, то в день увольнения такому работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, которая ему полагалась, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Данная разница при увольнении должна быть выплачена работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

С 01.09.2026г. изменится перечень категорий работников, которым отдается предпочтение при увольнении работников по сокращению, и дополнится работниками, вернувшимися к работе после мобилизации.

Обращаем внимание! Если работник не получил своевременно выходное пособие, компенсацию за неиспользованный отпуск и иные выплаты, которые ему причитаются по закону, то работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за задержку всех этих выплат.

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. подробные условия в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ в последней редакции).

При увольнении по сокращению работник может в исключительных случаях и по решению органа службы занятости населения рассчитывать на средний месячный заработок за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения. (см. подробнее условия в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ).

В последний рабочий день Вам должны выдать трудовую книжку с записью о расторжении трудового договора с указанием основания и ссылкой на статью Трудового кодекса РФ. Также Вам выдадут копию приказа об увольнении, справку о доходах и суммах налога физического лица, выписку из ЕФС-1 (подраздел 1.2 Сведения о страховом стаже и подраздел 3 - сведения о доп. страховых взносах), расчетный листок за последний месяц (в т.ч. неполный), выписку из отчета о персонифицированных сведений о физических лицах, выписку из раздела 3 расчета по страховым взносам/РСВ (персонифицированные сведения о застрахованных лицах за последние 3 месяца), справку о сумме среднего заработка, копии вашего диплома и других документов. Важно! Если в компании сведения о трудовой деятельности работника велись в электронном виде, то такому сотруднику должны выдать или на бумаге (подписанным руководителем и печатью компании), или в электронном виде (подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью) форму СТД-Р (утвержденную приказом Минтруда РФ от 10.11.2022 № 713н) вместо бумажной трудовой книжки. В данной форме СТД-Р будут указаны сведения о работе сотрудника за период работы именно у данного (последнего) работодателя.

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.

Создано сервисом pockethelp.ru