

## **Выплаты работникам при увольнении**

Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрены определенные гарантии работникам при увольнении.

Так, при прекращении трудового договора все выплаты, причитающиеся работнику на день увольнения, за исключением оспариваемой, должны быть выплачены не позднее дня увольнения, а если работник в этот день не работал - не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (статья 77 ТК).

В случае отсутствия на работе в день увольнения целесообразно потребовать расчет посредством подачи нанимателю заявления, составленного в произвольной форме.

Напомним, что в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью 1 статьи 77 ТК, причитающихся работнику на день увольнения сумм выплат он имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (статья 78 ТК).

Порядок расчета среднего заработка определен Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 (с изменениями и дополнениями).

Работнику, который не использовал или использовал не полностью полагающийся ему трудовой отпуск, при увольнении выплачивается денежная компенсация (часть 1 статьи 179 ТК).

Компенсация за неиспользованный трудовой отпуск выплачивается работнику независимо от основания увольнения: истечение срока трудового договора, соглашение сторон, желание (требование) работника, инициатива нанимателя (как в связи с виновными, так и невиновными основаниями), обстоятельства, не зависящие от воли сторон, и другие основания, а так же независимо от причины неиспользования трудового отпуска.

Компенсации при увольнении подлежат все виды неиспользованных трудовых отпусков: основной, дополнительные (за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день, поощрительные и другие отпуска). Компенсация выплачивается всем категориям работников, в том числе временным и сезонным работникам, совместителям, работникам с неполным рабочим временем.

Если по каким-либо причинам у работника на момент увольнения остались неиспользованные трудовые отпуска за несколько рабочих лет, то денежная компенсация выплачивается за все эти отпуска.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право). Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года,

денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

При расторжении трудового договора (контракта) работникам в некоторых случаях выплачивается выходное пособие, предусмотренное ТК, иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением (статья 48 ТК).

ТК предусмотрены следующие случаи выплаты выходных пособий:

- в размере не менее **двухнедельного** среднего заработка при прекращении трудового договора по следующим основаниям:

1) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации (пункт 5 части 2 статьи 35 ТК);

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 2 статьи 42 ТК);

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 ТК);

4) призыв работника на военную службу (пункт 1 статьи 44 ТК);

5) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 44 ТК);

6) по желанию или требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (часть 4 статьи 40, часть 1 статьи 41 ТК). Исключение составляют работники, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (часть 3 статьи 48 ТК);

- в размере **двухмесячного** среднего заработка при увольнении с работы жен (мужей) военнослужащих в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность (статья 341 ТК);

- в размере не менее **трехкратного** среднемесячного заработка:

1) при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (пункт 1 статьи 42 ТК);

2) при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 1<sup>1</sup> статьи 47ТК);

- в размере недельного среднего заработка при увольнении временных и сезонных работников в случае приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели для временных работников и более двух недель для сезонных работников по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы (статьи 294, 295, 301 и 302 ТК).

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем. Таким образом, помимо коллективного договора, соглашения выходное пособие в большем размере, чем предусмотрено законодательством, может быть предусмотрено локальным нормативным правовым актом, принятым нанимателем в установленном им порядке (приказ, положение и т.д.).

не менее двухнедельного среднего заработка  
отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда  
по инициативе нанимателя при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы  
не менее трехкратного среднемесячного заработка  
ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности  
осуществление мероприятий по сокращению численности или штата работников

