# ЛЕКЦИЯ

# Тема: «Сокращение по инициативе работодателя»

Трудовой Кодекс, регламентировав сокращение работника по инициативе работодателя, предусмотрел защиту интересов уволенного в виде предоставления ему определенных гарантий и компенсаций.

Для возмещения сокращаемой штатной единице издержек, связанных с трудоустройством на новом месте, работодатель обязан производить попавшему под сокращение гражданину выплаты определенных денежных сумм.

## Виды обязательных выплат при сокращении работника по инициативе работодателя.

Поскольку оптимизация в организации штатного расписания методом его уменьшения (по должностям и/или количеству штатных единиц) – это один из возможных вариантов одностороннего расторжения трудового договора, сокращение работника по инициативе работодателя предусматривает одновременно два типа материальных компенсаций увольняемым работникам:

* общие, гарантированные всем увольняемым гражданам;
* специфические, связанные с конкретной причиной одностороннего расторжения трудового договора – процедурой сокращения.

Все два типа денежных выплат работодатель должен начислить работнику *в последний день исполнения им должностных обязанностей* (ст. 140 ТК РФ), либо *день увольнения.*

В противном случае организацию ждут серьезные финансовые санкции в виде штрафов и обязанности возместить работнику задержку по денежным выплатам, а руководителя - административная или уголовная ответственность.

## Общие выплаты.

Работник, «попавший» под сокращение, получает точно такие же компенсации, как и все граждане, с которыми прекращение трудовых отношений не отягощено их виновным поведением.

Кроме заработной платы, причитающейся сотруднику за все то время, пока он трудился, при сокращении работника по инициативе работодателя выплаты могут быть следующего назначения:

* компенсация отпуска, которым подлежащий увольнению сотрудник не успел воспользоваться;
* сверхурочные;
* возмещения, связанные с командировками;
* процентные надбавки и коэффициенты, связанные с характером и спецификой работы (вредные и/или опасные условия труда и т.д.);
* другие выплаты, предусмотренные внутренними распоряжениями (правилами) организации.

### Схема расчета компенсации за неиспользованный отпуск.

В основе расчета за отпуск в календарных днях, который положен сотруднику, но по факту право на отдых реализовано не было (либо ввиду увольнения правом на отпуск воспользоваться невозможно), лежит **средний дневной заработок.**

Прежде всего, суммируются все выплаты за труд (зарплата, премии, надбавки, нематериальное стимулирование и т.д.), произведенные работнику в течение 12 месяцев (календарных), предшествующих расчету.

Внимание! Поскольку выплаты учитываются сугубо включенные в систему оплаты труда, в расчет среднего заработка не принимаются иные выплаты, в том числе социального назначения (за обучение, мат.помощь, компенсация питания и др.).

Итоговую сумму делят на расчетный период, равный 12 месяцам, а затем полученное частное снова делят, на общепринятое среднее количество рабочих дней, равное **29,3.**

Но, если в расчетном периоде есть исключаемые из него дни, расчет будет немного иным.

### Пример.

Работник Сидоров, отработав на предприятии 10 лет, получил уведомление о сокращении с 16.02.2020 г.

В августе 2019 г. им было использовано 14 дней отпуска.

За предшествующие увольнению по сокращению штатов 12 месяцев его доход, за исключением отпускных, составил 250 000 рублей.

В данную сумму вошла:

* заработная плата за 12 месяцев в размере 200 000 рублей;
* 25 000 рублей – годовая премия;
* 5000 руб. – оплата сверх урочных и работы в праздники;
* 5000 рублей - премия за перевыполнение плана;
* 5045,44 рублей – компенсации за вредные условия труда;
* 9954,56 рублей – надбавки за профессиональное мастерство.

Поскольку в расчетном периоде 14 дней августа пришлось на отпуск, определим, сколько дней в этом месяце войдет в расчет:

(31 кал. дней августа - 14 дней отпуска) х 29,3 / 31 кал. дней августа = 16,1 дн.

Рассчитаем средний дневной заработок Сидорова за расчетный период:

250 000 руб. / (11 мес. х 29,3 + 16,1 дн.) = 738,77 руб.

Полученный результат умножаем на количество дней нереализованного отдыха и получаем сумму компенсации за неиспользованную часть отпуска:

738,77 руб. х 14 дн. = 10 342,78 руб.  
  
Такова будет сумма компенсации за отпуск.

## Специфические выплаты.

Трудовым Кодексом при сокращении работника по инициативе работодателя, выплаты специфического характера закреплены в виде, так называемого, особого **«выходного пособия»** – материальной помощи на время, требуемое на поиск работы.

Выходное пособие равно одному среднему месячному заработку работника.

Как его рассчитать?

### Пример.

За 12 месяцев перед сокращением доход Сидорова - 250 000 рублей, в этот период он отработал 230 дней.

Каким будет его выходное пособие при сокращении 16.02.2020г.?

Средний дневной заработок для расчета среднемесячного производится по другой (в отличие от расчета отпускных), формуле:

250 000 руб. (доход за 12 месяцев) / 230 дн. (количество фактически отработанных дней за 12 месяцев) = 1086,96 руб.

Расчет выходного пособия производим с учетом того, что число рабочих дней в периоде с 17.02.2020г. по 16.03.2020г. составляет 17 дней:

1086,96 руб. (средний дневной заработок) х 17 дн. (количество рабочих дней в месяце, следующем после дня увольнения) = 18 478,32 руб.

### Сохранение среднего месячного заработка на время поиска работы.

Помимо выходного пособия, гражданину, попавшему под сокращение, и не трудоустроившемуся, бывший работодатель выплачивает сумму, равную:

* части среднего месячного заработка, пропорционально количеству рабочих дней, в которых работник еще не работал;
* двум средним месячным заработкам – если гражданин не смог найти работу в течение двух месяцев со дня сокращения.

### Пример.

Сокращение работника по инициативе работодателя состоялось 31 октября 2019 года.

Уволенный работник, наряду с общей компенсацией, получил выходное пособие, равное 30 000 рублям, и за ним был сохранен средний месячный заработок на период с 01 декабря по 31 декабря 2019 г. в размере 30 000 рублей.

Поскольку сотрудник вышел на новую работу 22.12.2019 г., схема расчета части сохраненного за ним среднего месячного заработка на время поиска работы следующая:

30 000 руб./21 (количество рабочих дней в декабре 2019г.) х 15 (количество рабочих дней, в течение которых уволенный работник был в поиске трудоустройства) = 21 428,57руб.

Если сокращенный сотрудник не сумел найти новую работу на протяжении трех месяцев, работодатель будет обязан оплатить все три, но только на основании решения органа занятости населения, куда гражданин должен обратиться в течение 14 дней после сокращения.

### Дополнительная компенсация.

Если работник договорился с работодателем уволиться *до истечения двухмесячного периода*, предшествующего сокращению, работодатель начисляет ему сумму, равную произведению среднего заработка и количества рабочих дней, оставшихся до объявленного дня сокращения.

### Пример.

15 декабря 2019 года менеджера Сидорова известили о предстоящем сокращении, день планируемого сокращения – 16 февраля 2020 года.

Сидоров выразил письменное согласие работодателю на прекращение с ним трудовых отношений 31 декабря 2019 года.

Число рабочих дней, оставшихся до сокращения – 29.

Среднедневной заработок Сидорова – 1086,96 руб.

Схема расчета дополнительной компенсации:

1086,96 руб. (среднедневная зарплата) х 29 дн. (рабочие дни, оставшиеся до дня сокращения) = 31 521,84 руб.

**Задание. Внимательно изучить данную тему, в тетради составить подробный конспект. Запомнить основные бухгалтерские проводки. Выполнить практическое задание.**

Работник уволен по сокращению штата 23.09.2019. В расчетном периоде – с 01.09.2018 по 31.08.2019 – он был:

* с 11 по 15 марта – на больничном;
* с 10 июля по 6 августа – в ежегодном отпуске.

За расчетный период начислена зарплата в размере 440 000 руб., отпускные – 35 000 руб., пособие по больничному – 8 000 руб. Количество отработанных дней за расчетный период – 222. График работы – 5-дневная рабочая неделя. Рассчитайте выходное пособие работнику.

**Выполненную работу отправить на эл. почту преподавателю** [oksana0268@mail.ru](mailto:oksana0268@mail.ru) **до 28.04.2020г.**