

**Как добиться максимально выгодных условий при расторжении трудового договора? Как договориться о компенсации, которая позволит в комфортных условиях искать новое место работы?**

**Эксперт Центра финансовой грамотности НИФИ Минфина России Анной Горелик о нюансах, которые возникают в разных сценариях сокращений или увольнений.**

### **Сценарий 1. Увольнение по сокращению**

Трудовой кодекс устанавливает, что на выходное пособие вправе рассчитывать лица, уволенные как в связи с ликвидацией, так и в связи с сокращением численности или штата работников организации или предприятия. Таким образом, работодатель компенсирует бывшим сотрудникам материальные потери на время поиска новой работы.

В этом случае сотрудник должен получить зарплату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск и **выходное пособие**. Размер выходного пособия при увольнении в сравнительно неудачном случае будет равен одному среднемесячному заработку.

**ВАЖНО:** уволенный или сокращенный работник может рассчитывать и на **три** среднемесячные зарплаты в виде компенсации. Для этого необходимо в течение 14 рабочих дней после увольнения обратиться в центр занятости населения: выплата за третий месяц полагается, если работа по окончании 2 месяцев так и не была найдена. Обратиться с соответствующим заявлением к своему бывшему работодателю уволенный сотрудник должен в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

### **Сценарий 2. Временная приостановка работы**

Сейчас некоторые компании, в том числе крупные, приостанавливают свою работу. Какими бы ни были обстоятельства, важно помнить: если приостановка происходит по инициативе работодателя, сотруднику должны ежемесячно выплачивать две трети от его среднего заработка за предыдущий год. Но в случае, если речь об иностранных компаниях, и зарубежный головной офис приостанавливает работу своих филиалов в России, то простой возникает не по вине российского филиала. В таких обстоятельствах выплата сотрудникам составит две трети от оклада на занимаемой должности, а не от среднемесячного заработка.

### **Сценарий 3. Увольнение по обоюдному согласию**

Расставание с работодателем по соглашению сторон – один из распространенных вариантов прекращения трудовых взаимоотношений. В этом случае сотрудник самостоятельно договаривается с руководителем о дате увольнения и сумме выплат.

Нужно помнить, что увольнение по соглашению сторон предусматривает выплату за отработанные дни и неиспользованный отпуск, а также выходное пособие.

#### **Сценарий 4. Увольнение по инициативе работодателя**

Основанием для такого варианта прекращения сотрудничества, чаще всего, служит регулярное нарушение дисциплины работником – опоздания или прогулы, распитие спиртных напитков на рабочем месте, порча имущества, разглашении коммерческой тайны т. п. Если увольнение случилось по этим причинам, сотрудник может рассчитывать лишь на оплату отработанных дней и компенсацию за неиспользованный отпуск.

#### **Сценарий 5. Работодатель – банкрот**

В этом случае выплата долгов по всем видам компенсаций происходит за счет продажи имущества предприятия. К сожалению, случается, что у компании не оказывается собственности: это сильно уменьшает шансы на справедливое разрешение спора, но и такая ситуация не является безвыходной.

#### **Сценарий 6. Принуждение к увольнению**

Вынуждая сотрудника написать заявление по собственному желанию (когда такого желания работник не испытывает), руководитель нарушает закон, лишая подчиненного выходного пособия.

Для противодействия незаконным действиям необходимо:

- фиксировать противоправные факты посредством видео- и аудиозаписей, снимков экранов с электронной перепиской;
- не поддаваться на провокации, продолжая по возможности добросовестно выполнять свою работу, руководствуясь трудовым договором и должностной инструкцией;
- требовать исполнения своих трудовых прав у руководства – в письменной форме;
- искать защиту своих прав в прокуратуре и государственной трудовой инспекции, не бояться обращаться при необходимости в суд

(оплачивать госпошлину по трудовым спорам не требуется, а судебная практика чаще оказывается на стороне работника).

С другой стороны, стоит учитывать и то, что если судебные споры с различными работодателями происходят в вашей трудовой биографии регулярно, скорее всего, ваша ценность как профессионала снизится, потому что проверить потенциальную «скандальность» соискателя для службы кадров нетрудно.