**Выплаты выходных пособий при расторжении трудового договора**

При расторжении трудового договора по определенным основаниям работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие.

Выходное пособие выплачивается работнику в день увольнения в соответствии с приказом, в котором указано соответствующее основание увольнения.

Размер выходного пособия зависит от основания, по которому происходит увольнение работника.

Если трудовой договор заключен с работодателем - физическим лицом, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (статья 307 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если трудовой договор не содержит таких условий, то выплаты работнику работодателем-физическим лицом не производятся.

При расторжении трудового договора с работником в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого работнику было выдано разрешение на работу (при расторжении трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства) (ст. 327.7 ТК РФ);

- работник имеет право на выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ).

В случае прекращения трудового договора с работником вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, допущенного не по вине работника, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84. 1 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ),

- сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного по указанным основаниям, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному по указанным основаниям, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства за второй месяц после увольнения в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а за третий месяц после увольнения - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.