**«Компенсация при увольнении по соглашению сторон»**

[Увольнение](https://spmag.ru/articles/poryadok-uvolneniya-rabotnika) сотрудника может оформляться по-разному. Один из вариантов «расставания» с работником обозначен в статье 78 Трудового кодекса – [по соглашению сторон](https://spmag.ru/articles/prekrashchenie-trudovogo-dogovora-po-soglasheniyu-storon). Руководство компании и увольняющийся договариваются о том, что трудовой договор прекращает действовать на каких-то определенных условиях. Часто сторонами предусматривается выплата денежной компенсации при увольнении по соглашению сторон.

## Порядок увольнения по соглашению

Действующими правилами не закреплено, как именно должна проходить такая процедура увольнения. Общепринятая практика руководствуется следующим:

* Сначала одна из сторон предлагает заключить соглашение – письменно или устно;
* Другая сторона либо принимает предложение, либо отказывается;
* Если согласие получено, то определяется дата заключения соглашения и день увольнения;
* Оговариваются условия расторжения, одним из которых может быть назначение компенсации при увольнении по соглашению сторон;
* Подписывается взаимовыгодное соглашение, издается [приказ об увольнении](https://spmag.ru/articles/unificirovannaya-forma-t-8).

После этого стороны исполняют принятые на себя обязательства, установленные подписанным документом.

## Обязательно ли назначается компенсация

Зачастую сотрудник, который увольняется по согласию сторон, считает, что кроме [обязательных сумм](https://spmag.ru/articles/kakie-vyplaty-polozheny-pri-uvolnenii) (зарплата, [компенсация неиспользованного отпуска](https://spmag.ru/articles/kak-poschitat-neispolzovannyy-otpusk-pri-uvolnenii)) ему обязательно должно при этом что-то выплачиваться дополнительно.

Выплата может оговариваться в коллективном или персональном трудовом договоре, тогда работодатель обязан придерживаться закрепленного порядка. Если упоминания о выходном пособии в этих документах нет, то денежные средства могут не выплачиваться. Стороны имеют право договориться, на каких условиях они расторгают договор. И это вполне могут быть неденежные обязательства.

## Какая компенсация при увольнении по соглашению сторон

Законом не оговаривается ни минимальный, ни максимальный размер компенсации (кроме отдельных категорий работников - об этом ниже). Работодатель и увольняющийся могут самостоятельно определить сумму, устраивающую обе стороны. Обычно используется один из трех вариантов:

* исходя из размера среднего заработка;
* по должностному окладу;
* твердая сумма, не привязанная ни к каким обстоятельствам.

Выбранный вариант закрепляется в подписанном документе.

Заметим, что в соглашении может быть прописан другой размер платежа, отличный от содержащегося в трудовом или коллективном договоре. Отказаться отдать денежные средства, обозначенные в подписанном соглашении, работодатель не вправе. Изменять размер выплаты в одностороннем порядке тоже нельзя. В указанную сумму не должны включаться другие, предусмотренные ТК РФ, выплаты – зарплата, компенсация за неиспользованные дни отпуска и прочие обязательные суммы.

## Для кого есть ограничения

Есть отдельные категории работников, которым запрещено назначать пособия, компенсации при увольнении свыше 3-хкратной суммы среднемесячного заработка (ст. 349.3 ТК РФ):

* руководители, заместители, главные бухгалтера госкомпаний, включая МУП, и обществ, доля государства в которых более 50 %;
* члены исполнительных органов госкорпораций – совета, комитета и так далее, а также компаний с государственной долей в них более 50%;
* руководящий состав внебюджетных госфондов.

Суммы пособия не включают заработную плату и иные составляющие, начисленные в рамках трудовых отношений – например, оплату служебной командировки или за неиспользованные дни отпуска.