



Розрахунок при звільненні за власним бажанням включає такі виплати:

- заробітна плата за фактично відпрацьований час до звільнення з урахуванням дня звільнення;
- компенсація при звільненні за всі невикористані дні відпустки;
- вихідна допомога;
- за наявності – інші заборговані виплати (додаткові гарантії, передбачені колективним договором).

У день звільнення роботодавець має, зокрема, виплатити працівнику **заробітну плату**. Розраховується вона пропорційно відпрацьованому часу до дня звільнення.

При цьому слід пам'ятати, що якщо день звільнення не є останнім днем місяця, а заробітну плату нараховано в розмірі меншому за мінімальний, то норма про розрахунок суми ЄСВ як добуток розміру мінімальної зарплати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, та ставки ЄСВ (22 %), не застосовується. При цьому у разі, якщо працівникові встановлена місячна оплата праці і він пропрацював неповний місяць, то його зарплата має бути не нижча мінімальної заробітної плати, **розрахованої пропорційно виконаній місячній нормі праці**

.

Особливих умов нарахування та виплати **компенсації за невикористану відпустку** при звільненні за власним бажанням немає. Головне – правильно розрахувати кількість невикористаних днів відпустки та середній заробіток. Відпустки, що підлягають компенсації при звільненні, визначені *ст. 24 Закону України «Про відпустки»*.

До них належать: щорічна основна; щорічні додаткові відпустки; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Тому роботодавець зобов'язаний сплатити компенсацію за усі роки, коли працівник не скористався правом на зазначені види відпусток.

Щодо виплати вихідної допомоги, то, звільняючись за власним бажанням, працівник може розраховувати на таку виплату лише у випадку, якщо роботодавець порушив законодавство про працю, умови трудового чи колективного договору. Тоді підставою звільнення має бути вказана *частина 3 статті 38 або частина 1 статті 39 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП)* –

залежно від того, безстроковий або строковий договір розриває працівник. Виплата вихідної допомоги у такому разі, згідно зі *статтею 44 КЗпП*,

здійснюється у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Про розрахунок при звільненні, а саме — суми, що належать до виплати, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. При виникненні спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений строк виплатити неоспорювану ним суму.

У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в *статті 116 КЗпП*, при відсутності спору про їх розмір, роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум, роботодавець повинен сплатити зазначене у *статті 117 КЗпП* відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

У разі недотримання зазначених вимог до юридичних та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, застосовуються фінансові санкції, передбачені *абзацом 8 частини 2 статті 265 КЗпП*, у розмірі мінімальної заробітної плати (у 2019 році – 4173 грн.).

Крім того, за порушення вимог *статті 116 КЗпП* передбачена адміністративна відповідальність.