



Як відомо, при звільненні працівника роботодавець зобов'язаний виплатити йому заробітну плату за весь відпрацьований період та компенсацію за невикористані дні відпустки. У деяких випадках працівнику має бути виплачено також і вихідну допомогу.

Законодавством визначені випадки, коли роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу. Відповідні норми містяться в *статті 44 Кодексу законів про працю України* (далі – КЗпП),

радянських указах про роботу тимчасових та сезонних працівників

Законі України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII (далі – Закон № 796).

Саме від підстав звільнення залежить розмір вихідної допомоги, який має бути виплачений працівникові. При цьому слід пам'ятати, що законодавством встановлено мінімальний розмір вихідної допомоги. **Соціально відповідальний роботодавець може збільшити гарантований законом мінімум, передбачивши більші розміри вихідної допомоги у колективному договорі** (буде діяти для всіх працівників), або у письмовому трудовому договорі (для конкретного працівника) **(див. Таблицю 1).**

Інформацію щодо виплати вихідної допомоги, а також її розмір (суму) необхідно зазначити **у наказі про звільнення** працівника.

Слід пам'ятати, що окремими законодавчими актами може бути передбачено виплату вихідної допомоги в більшому розмірі, ніж зазначено вище **(див. Таблицю 2).**

Так, у випадку звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП «**чорнобильців**», тобто працівників, яких віднесено до категорій 1 і 2 осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи або є учасниками ліквідації наслідків аварій на ЧАЕС та віднесені до категорії 3, роботодавець зобов'язаний виплатити їм вихідну допомогу в трикратному розмірі середньомісячної заробітної плати

(п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закону № 796).

Вказану допомогу роботодавці розраховують, нараховують і виплачують спочатку за рахунок власних коштів. А потім ці витрати відшкодовуються з бюджету органами соцзахисту, центрами з нарахування та виплати соціальної допомоги, управліннями праці і соціального захисту населення за місцем реєстрації громадян. Механізм відшкодування прописаний у

Порядку використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затвердженого постановою КМУ від 20.09.2005

№ 936. Щоб отримати відшкодування, роботодавець повинен надати документи відповідно до п.6 даного Порядку до органу соцзахисту населення до 25 числа місяця, за який провадять нарахування.

При цьому виплата зазначеної допомоги в трикратному розмірі не звільняє підприємство (установу, організацію) від обов'язку виплатити вихідну допомогу на загальних підставах (тобто у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше середньомісячного заробітку, як це встановлено ст. 44 КЗпП).

Таким чином, вихідна допомога «чорнобильцю», якого звільняють за п. 1 ст. 40 КЗпП, — чотири середньомісячних зарплати. У наказі про звільнення необхідно вказати обидві виплати з посиланням на *статтю 44 і норму Закону № 796* залежно від категорії «чорнобильця».

Право на вихідну допомогу у розмірі чотирьох середньомісячних зарплат при звільненні за скороченням також мають:

- вдова (вдівець) «чорнобильця» категорії 1-2 чи учасника ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС категорії 3, смерть якого пов'язана з Чорнобильською катастрофою;

- вдова (вдівець), які не одружилися вдруге, громадян, смерть яких пов'язана з участю у

ліквідації інших ядерних аварій, у ядерних випробуваннях, у військових навчаннях із застосуванням ядерної зброї, у складанні ядерних зарядів та здійсненні на них регламентних робіт.

Підставою для виплати вихідної допомоги є посвідчення, отримане особою відповідно до *Порядку видачі посвідчень особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та іншим категоріям громадян, затвердженого постановою КМУ від 11.07.2018 № 551* (далі — Порядок № 551).

Щодо **працівників, призваних на строкову військову службу** – на сьогодні не застосовується норма КЗпП щодо виплати вихідної допомоги в розмірі двох мінімальних заробітних плат працівникам у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, оскільки вона визнана неконституційною згідно з *Рішенням Конституційного Суду від 22.05.2008 р. № 10-рп/2008* (роз'яснення Держінспекції з питань праці від 17.04.2015).

Згідно з ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», особи, що призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими ч. 3 та 4 ст. 119 КЗпП.

Відповідно, осіб, призваних на строкову службу, не можна звільняти. За ними протягом усього періоду служби потрібно зберігати посаду і середній заробіток.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», призовники отримують «підйомні» в розмірі двох прожиткових мінімумів, установлених для працездатних осіб на 1 січня календарного року, але не від роботодавця. Грошову допомогу працівнику, призваному на строкову військову службу, заплатить військовий комісаріат відповідно до *Порядку виплати грошової допомоги громадянам України, які призиваються на строкову військову службу, затвердженого постановою КМУ від 12.08.2015 № 587*, перераховуючи кошти на банківський рахунок призовника або виплачуючи через касу до початку проходження служби.

Процедура звільнення з роботи **сумісника** аналогічна загальній процедурі звільнення основного працівника. Сумісникам вихідна допомога виплачується в загальному порядку, якщо підстава їх звільнення передбачена в ст. 44 КЗпП.

Виняток

із загального правила встановлено для працівників, які працюють за сумісництвом **в організаціях державної та комунальної форм власності.**

Так, згідно з

п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.1993 № 43,

звільнення з роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ й організацій (як і установ і організацій, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів) провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці

без виплати вихідної допомоги.

Розрахунок вихідної допомоги здійснюється відповідно до *Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100,* виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують звільненню.

Працівнику, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

У разі якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, то середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу.

Час, протягом якого працівник згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працював і за ним не зберігалася заробітна плата або зберігалася частково, виключається з розрахункового періоду.

Нарахування вихідної допомоги здійснюється виходячи з розміру середньоденної заробітної плати шляхом множення середньоденного заробітку на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді.

Середньоденна заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів.

Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на два сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства.

Невиплата вихідної допомоги спричиняє відповідальність і додаткові витрати, адже кваліфікується як порушення

абзацу 2 частини 2 статті 265 КЗпП

— порушення встановлених строків виплати зарплати, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі. За таке порушення накладається штраф:

- роботодавцю – три мінімальні зарплати (*ст. 265 КЗпП*);

- посадовій особі, винній у невиплаті допомоги, – 510-1700 грн (*ст. 41 КпАП*).

Крім того, працівник, якому не виплатили вихідну допомогу при звільненні, має усі підстави **звернутися до суду** та вимагати виплатити не лише належні кошти, а й середній заробіток за весь час затримки вихідної допомоги (*ст. 117 КЗпП*).

Підготовлено відділом з соціально-економічних питань облпрофради з використанням матеріалів:

<http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100008710-vikhidna-dopomoga-2>

<https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2018/april/issue-14/article-35566.html>

<https://www.kadrovik01.com.ua/rubric/69>