

## Доплата при увольнении о соглашении сторон

Можем ли мы предложить сотруднику увольнение по соглашению сторон. Обязаны ли мы ему выплачивать выходное пособие и в каких размерах?

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Это следует из совокупности положений [ст. 78 ТК РФ](#), [п. 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. Инициатором расторжения договора по данному основанию может являться как работник, так и работодатель.

При этом, по мнению Минтруда России, важным условием при прекращении трудового договора по соглашению сторон в соответствии с [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора ([Письмо](#) от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347).

При прекращении трудового договора по соглашению сторон работнику нужно выплатить заработную плату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск и иные причитающиеся ему суммы.

В трудовом договоре в силу [ч. 4 ст. 178 ТК РФ](#) могут предусматриваться случаи выплаты выходных пособий, не установленных законом, в частности, при увольнении по соглашению сторон, а также определяться повышенные (по сравнению с гарантируемыми законом) размеры таких пособий.

При установлении указанных выплат необходимо учитывать исключения, предусмотренные в Трудовом [кодексе](#) РФ.

1. Запрещено предусматривать в трудовом договоре выплату работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение каких-либо иных выплат в любой форме при увольнении по основаниям, которые согласно [ч. 3 ст. 192 ТК РФ](#) относятся к дисциплинарным взысканиям или связаны с совершением работниками виновных действий либо бездействием ([ст. 181.1 ТК РФ](#)).

2. Если в отношении отдельных категорий работников устанавливаются денежные компенсации при увольнении, необходимо учитывать ряд ограничений, предусмотренных [ст. 349.3 ТК РФ](#). Категории работников, на которых распространяются данные ограничения, перечислены в [ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ](#). К ним, в частности, относятся руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных или муниципальных учреждений, унитарных предприятий.

Например, в соответствии с [ч. 4 ст. 349.3 ТК РФ](#) максимальный совокупный размер выплат при увольнении таких работников (включая выходные пособия, предусмотренные трудовым договором) не может превышать трехкратный средний месячный заработок. При определении совокупного размера выплат при увольнении не учитываются выплаты, перечисленные в [ч. 5 ст. 349.3 ТК РФ](#).

В случаях, не указанных в [ст. 349.3 ТК РФ](#), максимальный размер денежной компенсации при увольнении работника законом не установлен.

Условие о выплате денежной компенсации при увольнении можно предусмотреть в трудовом договоре как при его заключении, так и впоследствии, оформив дополнительное соглашение к договору. Такой вывод следует из анализа [ч. 4 ст. 57](#), [ст. 72 ТК РФ](#).

Таким образом, соглашением о расторжении может быть предусмотрена компенсация в связи с расторжением трудового договора, если она установлена трудовым и (или) коллективным договором. При этом дополнительное выходное пособие не является обязательной выплатой по закону, а значит, его размер зависит от волеизъявления сторон.

**Ответ подготовил:**  
**Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова**  
**11 мая 2018 г.**