

Согласовано:

Председатель ПК МБДОУ
«Детский сад №4 «Буратино»
а.Вочепший»

_____Хуако З.Р.
протокол № 1 от 11.01.21г.

Утверждаю:

Заведующая
МБДОУ «Детский сад №4
«Буратино» а.Вочепший»

_____Хуако М.А.
Приказ № 1\1 от 11.01.21г.

Положение о порядке и условиях выплаты выходного пособия МБДОУ «Детский сад №4 «Буратино» а.Вочепший»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение **о порядке и условиях выплаты выходного пособия** работников муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение) регулирует порядок оплаты **выплаты выходного пособия** работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Буратино» а.Вочепший» (далее - учреждения) и разработано в соответствии с **ТК РФ** (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

2. Размеры и условия предоставления выплат

- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
- В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), 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 в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), 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.

(часть третья введена Федеральным законом от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

- В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - 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 период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) 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.
- При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора 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
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- 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 (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Порядок предоставления выплат

Новым требованием является установление срока для обращения за выплатой: для того чтобы получить средний месячный заработок за второй или третий месяц со дня увольнения, работник должен обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой не позднее 15 рабочих дней после окончания соответствующего (второго или третьего) месяца со дня увольнения. В случае пропуска данного срока работник теряет право на получение выплаты (тем не менее мы полагаем, что суды будут склонны восстанавливать данный срок для работников при наличии уважительных причин для его пропуска).

Выплаты за второй и третий месяц работодатель должен произвести в течение 15 календарных дней со дня соответствующего обращения работника.

4. Единовременная компенсация вместо выплаты среднего заработка

Важным нововведением является право работодателя сразу (единовременно) выплатить работнику компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка за второй и третий месяц поиска работы со дня увольнения взамен поэтапных выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяц (как указано выше).

Если выплата среднего месячного заработка за второй месяц уже была произведена, работодатель вправе выплатить единовременную компенсацию за третий месяц трудоустройства, не дожидаясь заявления работника, а также соблюдения указанных выше условий, необходимых для получения работником среднего месячного заработка за третий месяц поиска работы.

5. Сроки осуществления выплат в случае ликвидации организации

Важным уточнением является то, что в случае ликвидации организации все упомянутые выше выплаты в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации (то есть до внесения записи о ее прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц). Данная норма направлена на защиту прав работников, поскольку после завершения ликвидации организации получение ими установленных выплат становится на практике невозможным.

выплатами.