**Порядок выплаты выходного пособия при досрочном увольнении во время сокращения**

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается в том числе выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

О предстоящем увольнении работодатель должен под подпись предупредить работника не позднее чем за два месяца до увольнения. При этом допускается увольнение до истечения двухмесячного срока с выплатой работнику дополнительной компенсации в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2, 3 ст. 180 ТК РФ).

При досрочном увольнении необходимо также произвести выплаты работнику, которые обычно выплачиваются при сокращении, а именно выходного пособия, окончательного расчета с учетом ч. 1 ст. 140 ТК РФ и среднего заработка на время трудоустройства (если будут основания). ТК РФ не содержит исключений, позволяющих не платить такие суммы досрочно увольняющимся работникам.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Таким образом, при досрочном увольнении работника во время сокращения работнику в день увольнения необходимо выплатить:

- заработную плату, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, за время работы, предшествующей увольнению;

- компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ);

- выходное пособие в размере среднемесячного заработка (ст. 178 ТК РФ) либо в повышенном размере, если это установлено трудовым или коллективным договором;

- дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленную пропорционально оставшемуся времени.

Подготовлено прокуратурой Ненецкого автономного округа.