|  |
| --- |
|  |
| Готовое решение: Как выплатить выходное пособие при увольнении работника (КонсультантПлюс, 2025) |
| Документ предоставлен [**КонсультантПлюс  www.consultant.ru**](https://www.consultant.ru)  Дата сохранения: 30.07.2025 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 29.07.2025** |  |

**Как выплатить выходное пособие при увольнении работника**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Выходное пособие выплачивают при увольнении работников по основаниям, установленным [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025) РФ или предусмотренным локальными нормативными актами организации.  Сумму пособия, в зависимости от варианта учета рабочего времени увольняемого работника, рассчитывают исходя из среднедневного заработка или среднечасового заработка. Срок выплаты пособия - день увольнения работника. |  |

**Оглавление:**

1. [Что такое выходное пособие и в каких случаях его выплачивают](#P15)

2. [Что нужно учесть при включении в трудовой договор условия о выходном пособии при увольнении, в том числе по соглашению сторон](#P34)

3. [В каком размере выплачивать выходное пособие](#P42)

4. [Как рассчитать выходное пособие при увольнении работника](#P65)

5. [В какой срок надо выплатить выходное пособие](#P112)

6. [Как отразить в бухгалтерском учете начисление и выплату выходного пособия](#P125)

**1. Что такое выходное пособие и в каких случаях его выплачивают**

Выходное пособие представляет собой сумму средней заработной платы (среднего заработка), которую организация должна выплатить работнику при его увольнении по одному из следующих оснований ([ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=101127&field=134) ТК РФ):

* ликвидация организации;
* сокращение численности или штата работников организации;
* отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
* призыв работника на военную службу;
* восстановление на работе работника, который ранее выполнял работу увольняемого работника, если такое восстановление произошло на основании решения суда или трудовой инспекции;
* отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
* признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты работникам выходных пособий, например, при увольнении по соглашению сторон ([ч. 8 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2412&field=134) ТК РФ).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Дополнение Готового решения  **В каких случаях индивидуальный предприниматель выплачивает выходные пособия своим работникам**  Индивидуальный предприниматель выплачивает выходное пособие только в случаях, предусмотренных трудовым договором с работником. Это следует из [ч. 2 ст. 307](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=101793&field=134) ТК РФ, [п. 28](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=299109&date=30.07.2025&dst=100084&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15, [Обзора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=282851&date=30.07.2025&dst=100209&field=134) судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017).  Размеры выходного пособия законом не установлены. Они определяются трудовым договором ([ч. 2 ст. 307](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=101793&field=134) ТК РФ). Поэтому в случае спора суды обращают внимание на то, как в трудовом договоре сформулировано условие о такой выплате. В частности, если в нем указано, что выходное пособие выплачивается в размере, установленном действующим законодательством, то суд может взыскать пособие по общим правилам, то есть в [размере](#P42), предусмотренном для работников организаций. Есть судебная практика, когда в трудовом договоре работника была такая формулировка, и при его увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем были взысканы выходное пособие и средний месячный заработок на период трудоустройства в размере, предусмотренном [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2406&field=134) - [3 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2408&field=134) ТК РФ (см., например, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=AOPV&n=9972515&date=30.07.2025&dst=100045&field=134) Верховного суда Республики Башкортостан от 23.07.2020 N 33-10711/2020 по делу N 2-790/2020). |  |

|  |
| --- |
| Выплачивается ли выходное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию  Выходное пособие при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается только в том случае, если это предусмотрено трудовым или коллективным договором. Законодательством такая выплата не установлена. |

**2. Что нужно учесть при включении в трудовой договор условия о выходном пособии при увольнении, в том числе по соглашению сторон**

При установлении работникам выходных пособий учитывайте следующее:

* нельзя предусматривать в трудовом договоре выплату работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение каких-либо иных выплат в любой форме при увольнении по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или связаны с совершением работниками виновных действий либо бездействием ([ст. 181.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=1998&field=134) ТК РФ).
* если для [отдельных категорий работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2008&field=134) устанавливаются денежные компенсации при увольнении, нужно соблюсти [ряд ограничений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2007&field=134), предусмотренных законодательством. К таким категориям работников, в частности, относятся руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных или муниципальных учреждений, унитарных предприятий. Например, максимальный совокупный размер выплат при увольнении таких работников (включая выходные пособия, предусмотренные трудовым договором) не может превышать трехкратный средний месячный заработок ([ч. 4 ст. 349.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2422&field=134) ТК РФ). При определении совокупного размера выплат при увольнении не учитывайте выплаты, перечисленные в [ч. 5 ст. 349.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2014&field=134) ТК РФ.

В остальных случаях, кроме [указанных законодательно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2007&field=134), максимальный размер денежной компенсации при увольнении работника законом не установлен.

Условие о выплате выходного пособия при увольнении вы можете предусмотреть в трудовом договоре как при его заключении, так и впоследствии, оформив дополнительное соглашение к договору ([ч. 4 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=356&field=134), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=440&field=134) ТК РФ).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | [Образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=51000&date=30.07.2025) дополнительного соглашения к трудовому договору о выплате выходного пособия при увольнении по соглашению сторон |  |

**3. В каком размере выплачивать выходное пособие**

Размер выходного пособия при увольнении зависит от причины увольнения ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2406&field=134), [7 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=768&field=134) ТК РФ).

|  |  |
| --- | --- |
| Размер выходного пособия | Причина увольнения |
| Средний месячный заработок | 1. ликвидация организации; 2. сокращение численности (штата) работников организации |
| Двухнедельный средний заработок | 1. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением; 2. призыв работника на военную службу; 3. восстановление на работе работника, который ранее выполнял работу увольняемого работника; 4. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; 5. признание работника нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; 6. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда |

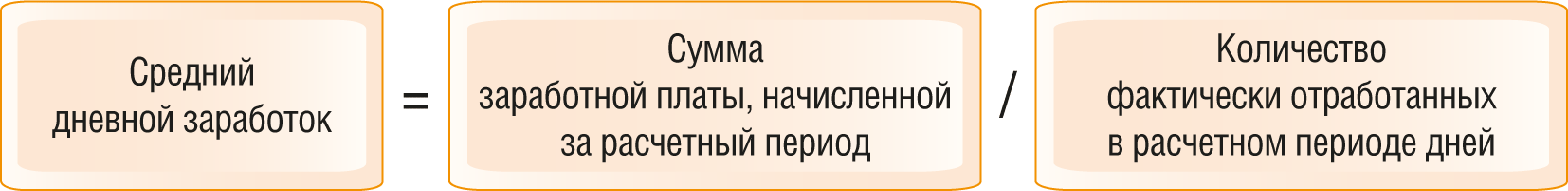
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Дополнение Готового решения  **Можно ли предусмотреть в ЛНА выплату выходного пособия полностью или частично в натуральной форме**  Законом этот вопрос не урегулирован. Вы вправе предусмотреть в локальном нормативном акте любые положения, регулирующие трудовые отношения, если они не ухудшают положение работника по сравнению с установленным законом ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=130&field=134), [4 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=133&field=134), [ч. 1 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=196&field=134) ТК РФ). Но учтите, что выплата выходного пособия полностью или частично в натуральной форме законом прямо не предусмотрена и может повлечь определенные сложности и риски.  В частности, есть риски неправильного расчета размера выходного пособия при полной или частичной его выплате в натуральной форме. Дело в том, что стоимость товара, передаваемого работнику в качестве оплаты труда, нужно оценить. При оценке должны соблюдаться правила разумности и справедливости, то есть стоимость не должна превышать уровень рыночной цены, сложившейся для этого товара в данной местности в период начисления выплат. При этом трудовое законодательство не устанавливает правила определения рыночной стоимости продукции, передаваемой в счет зарплаты. Неправильная оценка может повлечь ошибку в сумме выходного пособия. Если же привлекать [оценщика](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=112703&date=30.07.2025) (такой способ нередко используется на практике), то это влечет дополнительные затраты организации ([ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2405&field=134) ТК РФ, [ст. ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469787&date=30.07.2025&dst=100017&field=134), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469787&date=30.07.2025&dst=100197&field=134), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469787&date=30.07.2025&dst=100025&field=134) Закона об оценочной деятельности в РФ, [пп. "д" п. 54](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=30.07.2025&dst=100367&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).  Невыплата или неполная выплата выходного пособия может повлечь для вас [риски](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=68&date=30.07.2025&dst=100102&field=134), связанные с несвоевременным расчетом при увольнении. А положения локального нормативного акта, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным законом, не подлежат применению ([ч. 4 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=133&field=134) ТК РФ). Кроме того, они могут повлечь риск административной ответственности по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510549&date=30.07.2025&dst=7444&field=134), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510549&date=30.07.2025&dst=7446&field=134) КоАП РФ. |  |

Трудовым или коллективным договором может быть установлен повышенный размер выходного пособия при увольнении ([ч. 8 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2412&field=134) ТК РФ).

**4. Как рассчитать выходное пособие при увольнении работника**

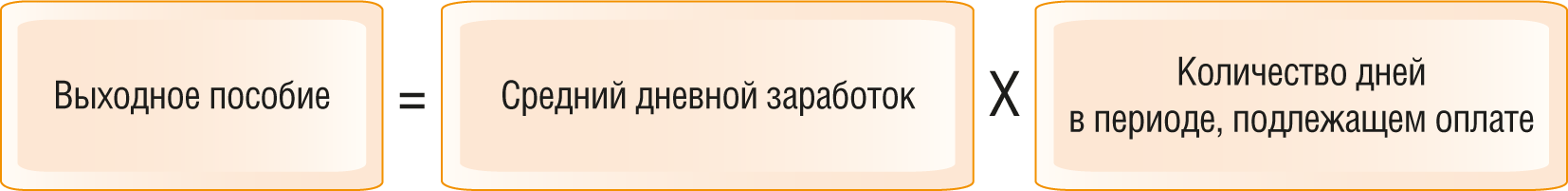
Выходное пособие (средний заработок), за исключением пособия работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, рассчитывают исходя из среднего дневного заработка работника ([ст. 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=670&field=134) ТК РФ, [п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100042&field=134) Положения о средней заработной плате).

**Средний дневной заработок рассчитайте** по формуле ([п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100044&field=134) Положения о средней заработной плате):



Сумму заработной платы определите с учетом всех [выплат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236673&date=30.07.2025&dst=100069&field=134), предусмотренных системой оплаты труда, которые начислены за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу увольнения. Исключите из расчетного периода время, когда сотрудник не работал, и начисленные за это время суммы ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=671&field=134), [3 ст. 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=672&field=134) ТК РФ, [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100012&field=134), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100028&field=134), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100030&field=134) Положения о средней заработной плате).

**Размер выходного пособия определите по формуле** ([п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100043&field=134) Положения о средней заработной плате):



Количество дней в периоде, подлежащем оплате, примите равным количеству рабочих дней в этом периоде по графику организации (производственному календарю). При этом первым днем периода считается день, следующий за днем увольнения ([ч. 2 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=100135&field=134) ТК РФ).

Например, если дата увольнения - 15 августа 2025 г., то выходное пособие в размере [среднемесячного](#P47) заработка рассчитывайте за период с 16 августа по 15 сентября 2025 г., а в размере [двухнедельного](#P50) среднего заработка - с 16 августа по 29 августа 2025 г. В случае если до увольнения работник трудился по графику пятидневной рабочей недели, выходное пособие ему нужно рассчитать за 21 рабочий день или 10 рабочих дней соответственно.

**Внимание!** Если в периоде, подлежащем оплате, есть нерабочие праздничные дни, то работнику, который получал оклад, выходное пособие (средний заработок) выплачивается также за эти дни (см., например, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202813&date=30.07.2025&dst=100018&field=134) Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2066, [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337457&date=30.07.2025&dst=100043&field=134) Конституционного Суда РФ от 13.11.2019 N 34-П (включено в [п. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=616961&date=30.07.2025&dst=100107&field=134) Обзора практики Конституционного Суда РФ за 2019 г., [п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=344942&date=30.07.2025&dst=100032&field=134) Обзора практики Конституционного Суда РФ за четвертый квартал 2019 года)).

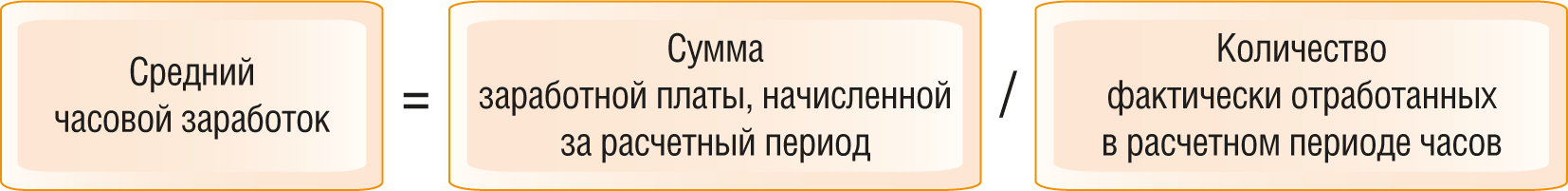
**С 1 сентября 2025 г.** средний месячный заработок для расчета выходного пособия равен среднему дневному заработку, умноженному на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году ([абз. 5 п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504093&date=30.07.2025&dst=100045&field=134) Положения о средней заработной плате, [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504093&date=30.07.2025&dst=100007&field=134) Постановления Правительства РФ от 24.04.2025 N 540). Приведенная [норма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504093&date=30.07.2025&dst=100045&field=134) не уточняет, какой год использовать для расчета. Полагаем, что речь идет о количестве рабочих дней в календарном году, в котором произошло увольнение.

Например, если работник, трудившийся в режиме пятидневной рабочей недели, уволен 15 октября 2025 г., среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году, - 20,58 ([247](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=481572&date=30.07.2025&dst=100723&field=134) / 12). Следовательно, средний месячный заработок для расчета выходного пособия равен среднему дневному заработку, умноженному на 20,58.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Дополнение Готового решения  **Есть ли особенности расчета выходного пособия при увольнении работающих на Крайнем Севере**  Нет, сумму выходного пособия определяют в обычном порядке исходя из установленного для конкретной ситуации [размера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=342189&date=30.07.2025&dst=100025&field=134) - среднего месячного заработка или двухнедельного среднего заработка ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2406&field=134), [7 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=768&field=134), [ч. 1 ст. 318](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2414&field=134) ТК РФ). Повышенную оплату труда, обусловленную районными коэффициентами и процентными надбавками, учитывают при расчете среднего дневного заработка ([пп. "л" п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100023&field=134), [п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100044&field=134) Положения о средней заработной плате). |  |

**4.1. Как рассчитать размер выходного пособия при суммированном учете рабочего времени**

Сумму выходного пособия (среднего заработка) при суммированном учете рабочего времени рассчитывайте исходя из **среднего часового заработка** работника, который определите по формуле ([п. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100051&field=134) Положения о средней заработной плате):



Сумму заработной платы определите с учетом всех [выплат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236673&date=30.07.2025&dst=100069&field=134), предусмотренных системой оплаты труда, которые начислены за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу увольнения ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=671&field=134), [3 ст. 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=672&field=134) ТК РФ, [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100012&field=134), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100028&field=134) Положения о средней заработной плате).

**Размер выходного пособия определите** по формуле ([п. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100052&field=134) Положения о средней заработной плате):



Количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате, примите равным количеству рабочих часов в этом периоде по графику работника, которые он должен был бы отработать, если бы продолжал работать. При этом первым днем периода считается день, следующий за днем увольнения ([ч. 2 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=100135&field=134) ТК РФ).

Например, если дата увольнения - 28 июня, среднемесячный заработок рассчитывайте за период с 29 июня по 28 июля, а двухнедельный средний заработок - с 29 июня по 12 июля. В случае если до увольнения работник трудился по графику 3 рабочих дня через 2 дня по 8 часов за смену, то за период с 29 июня по 28 июля выходное пособие ему нужно рассчитать за 144 рабочих часа (за 18 рабочих смен). За период с 29 июня по 12 июля количество рабочих часов для оплаты пособия может составить как 72 часа (за 9 рабочих смен), так и 64 часа (за 8 рабочих смен) в зависимости от графика работника.

**С 1 сентября 2025 г.** средний месячный заработок для расчета выходного пособия равен среднему часовому заработку, умноженному на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году. Последняя величина равна количеству рабочих часов в году, рассчитанному в соответствии с установленной для работника продолжительностью рабочего времени, деленному на 12 ([абз. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504093&date=30.07.2025&dst=100055&field=134), [5 п. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504093&date=30.07.2025&dst=100056&field=134) Положения о средней заработной плате, [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504093&date=30.07.2025&dst=100007&field=134) Постановления Правительства РФ от 24.04.2025 N 540). Приведенная норма не уточняет, какой год использовать для расчета. Полагаем, что речь идет о количестве рабочих часов в календарном году, в котором произошло увольнение.

Например, работник, которому установлена 36-часовая рабочая неделя, уволен 15 октября 2025 г. Его годовая норма часов - [1 774,4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=481572&date=30.07.2025&dst=100727&field=134) часа. Среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, - 147,87 (1 774,4 / 12). Следовательно, средний месячный заработок для расчета выходного пособия равен среднему часовому заработку, умноженному на 147,87.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Дополнение Готового решения  **Как рассчитать выходное пособие работнику с неполным рабочим временем**  Если работник трудится на условиях неполного рабочего времени, рассчитайте средний дневной (часовой) заработок исходя из фактически отработанных им дней (при суммированном учете рабочего времени - часов) ([п. п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100044&field=134), [13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100051&field=134) Положения о средней заработной плате). Затем умножьте средний дневной (часовой) заработок на количество дней (часов) по графику работника, составленному на условиях неполного рабочего времени с учетом рабочих и нерабочих праздничных дней ([п. п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100043&field=134), [13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=30.07.2025&dst=100052&field=134) Положения о средней заработной плате, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202813&date=30.07.2025&dst=100018&field=134) Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2066, [Решение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=62541&date=30.07.2025&dst=100032&field=134) Верховного Суда РФ от 25.05.2006 N ГКПИ06-366).  Пример расчета выходного пособия при неполной рабочей неделе:  Работник трудится в организации неполную рабочую неделю со вторника по пятницу по 8 часов с 1 августа 2024 г. Уволен по сокращению штата 18 апреля 2025 г.  За период с 01.08.2024 по 31.03.2025 сотрудник отработал по индивидуальному рабочему графику 132 дня, сумма начисленных ему выплат, предусмотренных системой оплаты труда, составила 536 000 руб.  Средний дневной заработок сотрудника равен 4 060,6 руб. (536 000 руб. / 132 дн.).  Количество рабочих дней по графику работника и нерабочих праздничных дней (1 и 9 мая) в периоде с 19.04.2025 по 18.05.2025 составляет 14 дней.  Выходное пособие (за период с 19.04.2025 по 18.05.2025) равно 56 848,4 руб. (4 060,6 руб. x 14 дн.). |  |

|  |
| --- |
| Надо ли удерживать алименты из выходного пособия (компенсации при увольнении), в том числе при увольнении по соглашению сторон  Да, надо. Выходное пособие (включая предусмотренное трудовым или коллективным договором при увольнении по соглашению сторон) является одной из выплат, из которых удерживают алименты как на содержание несовершеннолетних детей, так и на содержание родителей ([пп. "и"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464112&date=30.07.2025&dst=100029&field=134), ["к" п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464112&date=30.07.2025&dst=100030&field=134) Перечня видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, [ч. 8 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=2412&field=134) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=171613&date=30.07.2025&dst=100010&field=134) Минтруда России от 12.09.2017 N 11-1/ООГ-1816). Считаем, что разъяснения Минтруда актуальны, несмотря на то, что они основаны на утратившем силу [Перечне](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321910&date=30.07.2025&dst=100010&field=134) видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей. |

**5. В какой срок надо выплатить выходное пособие**

Выходное пособие выплатите работнику в день увольнения ([ч. 1 ст. 140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=100957&field=134) ТК РФ).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Дополнение Готового решения  **Можно ли взыскать с уволенного работника ошибочно переплаченное выходное пособие**  Да, взыскать с работника переплаченное выходное пособие можно в тех же случаях, что и излишне выплаченную заработную плату. А именно, если переплата произошла в результате [счетной ошибки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=32&date=30.07.2025&dst=100034&field=134) или в иных случаях, предусмотренных [ч. 4 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=667&field=134) ТК РФ. В других случаях при отсутствии недобросовестного поведения работника взыскать выходное пособие нельзя, в том числе как неосновательное обогащение с учетом [пп. 3 ст. 1109](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493202&date=30.07.2025&dst=102797&field=134) ГК РФ. В подтверждение этого есть судебная практика.  Так, при рассмотрении трудовых споров о взыскании переплаченного работнику выходного пособия суды основывались на упомянутых нормах, а также, в частности, указывали на то, что положения [ч. 4 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=667&field=134) ТК РФ корреспондируют с [пп. 3 ст. 1109](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493202&date=30.07.2025&dst=102797&field=134) ГК РФ, которым установлены ограничения для возврата в виде неосновательного обогащения заработной платы и приравненных к ней платежей, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки (см., например, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=AOKI&n=9313966&date=30.07.2025&dst=100037&field=134) Курского областного суда от 12.05.2021 N 33-1380/2021, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=673825&date=30.07.2025&dst=100054&field=134) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.06.2021 N 78-КГ21-22-К3).  **Как взыскать с работника выходное пособие, если увольнение не состоялось**  Если вы выплатили работнику выходное пособие (при этом при его начислении не было [счетной ошибки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=32&date=30.07.2025&dst=100034&field=134)), но увольнение так и не состоялось, вы можете предложить работнику добровольно вернуть излишне выплаченную сумму. Если он не согласится, то удержать ее из зарплаты нельзя, поскольку данный случай не относится к [основаниям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=100933&field=134), когда допускается удержание ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=100932&field=134), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=100933&field=134), [4 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=667&field=134) ТК РФ).  Но если переплата образовалась в результате недобросовестного поведения работника, то вы можете [обратиться в суд](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=112643&date=30.07.2025&dst=100074&field=134) для взыскания выходного пособия как неосновательного обогащения с учетом [пп. 3 ст. 1109](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493202&date=30.07.2025&dst=102797&field=134) ГК РФ. При этом учтите, что критерии недобросовестности законом не определены, поэтому суды по-разному дают оценку поведению работника, когда он получил выходное пособие, но увольнение не состоялось.  Например, есть судебная практика, когда работник должен был быть уволен [по сокращению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=12&date=30.07.2025), но согласился на перевод на другую должность, предложенный ему ранее в соответствии с [ч. 3 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=507&field=134), [ч. 1 ст. 180](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=30.07.2025&dst=779&field=134) ТК РФ, после того как выплата выходного пособия уже состоялась. Суд не признал такое поведение работника недобросовестным (см., например, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=673825&date=30.07.2025) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.06.2021 N 78-КГ21-22-К3).  Но есть и другая позиция. Работник подал заявление о переводе на другую должность за день до увольнения по сокращению штата, в то время как документы на перечисление выходного пособия работодателем уже были переданы в банк. Работник достоверно знал о дате увольнения и о дате расчета. Суд взыскал сумму выплаченного выходного пособия как неосновательное обогащение, признав поведение работника недобросовестным (см., например, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=49943&date=30.07.2025&dst=100030&field=134) Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2021 N 88-19806/2021 по делу N 2-6487/2020). |  |

**6. Как отразить в бухгалтерском учете начисление и выплату выходного пособия**

**Если ранее в бухгалтерском учете было признано оценочное обязательство** в связи с предстоящей выплатой выходного пособия (например, в случае увольнения работников в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации), то сумму выходного пособия в пределах признанного оценочного обязательства начислите за счет средств этого обязательства ([п. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179201&date=30.07.2025&dst=100073&field=134) ПБУ 8/2010 "Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы").

Если сумма выходного пособия превышает величину признанного оценочного обязательства, то сумму такого превышения учтите в составе расходов по обычным видам деятельности в периоде увольнения работника ([п. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179201&date=30.07.2025&dst=100075&field=134) ПБУ 8/2010, [п. п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100033&field=134), [7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100050&field=134), [16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100088&field=134), [18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100095&field=134) ПБУ 10/99 "Расходы организации").

Начисление и выплату выходного пособия в данной ситуации отразите записями:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание операций | Дебет | Кредит | Первичный документ |
| Начислено выходное пособие работнику за счет средств признанного оценочного обязательства | [96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=102493&field=134) | [70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101829&field=134) | [Записка-расчет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=30.07.2025&dst=100446&field=134) при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Начислена часть выходного пособия работнику, превышающая сумму признанного оценочного обязательства | [20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=100819&field=134)  ([26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101012&field=134),  [44](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101252&field=134)  и др.) | [70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101829&field=134) | [Записка-расчет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=30.07.2025&dst=100446&field=134) при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Выходное пособие выплачено работнику | [70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101829&field=134) | [51](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101385&field=134)  ([50](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101340&field=134)) | Выписка банка по расчетному счету (Расходный кассовый [ордер](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=27261&date=30.07.2025&dst=100135&field=134)) |

**Если организация не признавала оценочное обязательство** в связи с предстоящим увольнением работника (например, при увольнении в связи с призывом в армию или в случае, когда организация [не применяет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179201&date=30.07.2025&dst=5&field=134) ПБУ 8/2010), то сумму выходного пособия учтите в расходах по обычным видам деятельности ([п. п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100033&field=134), [7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100050&field=134) ПБУ 10/99). Расход признайте в периоде увольнения работника ([п. п. 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100088&field=134), [18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=179199&date=30.07.2025&dst=100095&field=134) ПБУ 10/99).

Начисление и выплату выходного пособия отразите следующими записями:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание операций | Дебет | Кредит | Первичный документ |
| Начислено выходное пособие работнику | [20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=100819&field=134)  ([26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101012&field=134),  [44](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101252&field=134)  и др.) | [70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101829&field=134) | [Записка-расчет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=30.07.2025&dst=100446&field=134) при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Выходное пособие выплачено работнику | [70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101829&field=134) | [51](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101385&field=134)  ([50](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107972&date=30.07.2025&dst=101340&field=134)) | Выписка банка по расчетному счету (Расходный кассовый [ордер](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=27261&date=30.07.2025&dst=100135&field=134)) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:   * [Как учесть выходное пособие при расчете налога на прибыль](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRNNP&n=98&date=30.07.2025&dst=100099&field=134) * [Страховые взносы с выходного пособия при увольнении (в том числе по соглашению сторон), сокращении, а также со среднемесячного заработка на период трудоустройства, превышающий один месяц, и (или) с единовременной компенсации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=227092&date=30.07.2025&dst=100010&field=134) * [Как облагаются НДФЛ выходные пособия при увольнении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=226885&date=30.07.2025&dst=100014&field=134) |  |