

Алименты с выходного пособия при сокращении



В современной жизни часто случается так, что работодателю приходится осуществлять увольнение части сотрудников, либо происходит ликвидация юридического лица с прекращением экономической деятельности и без работы оказываются все ранее трудоустроенные лица.

В данном случае закон возлагает на работодателя обязанность выделять определенные суммы для материальной поддержки граждан до того момента, когда они смогут устроиться на другое место работы. И здесь актуальность приобретает вопрос, каким образом при получении выходного пособия взимаются алиментные платежи.

Выходное пособие при сокращении

Выходное пособие – это финансовая поддержка, которую Трудовой кодекс предписывает выплачивать сотрудникам, уволенным не по отрицательным мотивам (таким, как аморальные проступки, пропуски работы, употребление алкоголя во время работы).

Получить такое пособие вправе все увольняемые работники, упомянутые законодателем, вне зависимости от должностей, трудового стажа, специальности, половой принадлежности и социального статуса. На эту выплату имеют право также работающие пенсионеры, трудоустроенные наравне с не достигшими пенсионного возраста сотрудниками.

Помимо иных причин, пенсионера нельзя лишать компенсационной выплаты, поскольку по закону это подпадает под дискриминацию по признаку возраста, а это чревато негативными последствиями для администрации учреждения.

Выплата выходного пособия осуществляется в целях поддержки

приемлемого уровня жизни для гражданина на то время, пока он ищет новую работу. Кроме того, данное пособие может рассматриваться как материальная компенсация за то, что рабочее место потеряно из-за того, что в этом косвенным образом виноват работодатель (произошло сокращение штата или работник не имеет возможности переехать в другой регион, когда предприятие меняет место нахождения) или как вознаграждение тем работникам, которые отдадут долг стране, увольняясь с работы, чтобы пройти срочную воинскую или альтернативную службу.

Закрытый список граждан, который при сокращении имеют право на выходное пособие, содержится в главе 27 Трудового кодекса РФ.

Это работники, трудовой договор с которыми прекращается по следующим основаниям:

- Если работник отказался от переезда в другой регион, куда переводит свою деятельность работодатель;
- Если при изменении существенных условий трудовой деятельности или договора работник не пожелал продолжать исполнять трудовую функцию;
- Когда квалификация и навыки работника не соответствуют должности, которую он занимает;
- В случаях, когда серьезное заболевание препятствует исполнению трудовых обязанностей;
- При восстановлении на работе сотрудника, чью должность занимает работник;
- Если работник увольняется из-за того, что работодатель грубо нарушает действующее трудовое законодательство (систематически или единовременно) или положения коллективного или трудового договора;
- В случаях, когда работник увольняется для прохождения срочной воинской или альтернативной гражданской службы. При вышеперечисленных обстоятельствах работникам выплачивается финансирование в размере средней зарплаты за 2 недели;

- Если работник уволен вследствие того, что произошла ликвидация, реорганизация или банкротство предприятия, либо была сокращена должность работника.

В данной ситуации работник может рассчитывать на получение выходного пособия в размере среднего заработка за месяц.

В коллективных и/или трудовых договорах могут содержаться положения, предусматривающие повышенные размеры выходных пособий, или более длительный, чем предусмотрено законодательством, промежуток их выплат. Составляя договор, необходимо помнить о том, что согласно закону, условия для сторон могут изменяться только в лучшую в сравнении с законодательством сторону.

К примеру, законодательством в случае увольнения в связи с сокращением штатов предусмотрена выплата выходного пособия в виде одноразовой выплаты за месяц, который следует за датой прекращения работы.

В частных случаях, происходит оплата второго месяца (при исключительных обстоятельствах – третьего) после сокращения, если безработный гражданин не нашел работу по причинам, на которые он объективно не мог повлиять, и прошел регистрацию на бирже труда в течение двух недель после дня увольнения.

Коллективный договор может содержать положения, которые продлевают период выплат, или предусматривают их повышенный размер. Сокращение или уменьшение предоставляемых работнику гарантий законодательством не допускается.

При сокращении на работе алиментные платежи взыскиваются только на детей, не достигших совершеннолетия.

Основанием для выплаты служат:

- Судебное решение;
- Заверенное нотариусом соглашение.

При данных обстоятельствах связанные с увольнением платежи

входят в список источников дохода, на которые обращается взыскание по алиментным платежам, содержащийся в Постановлении Правительства России от 18 июля 1996 года №841.

С компенсационных выплат, связанных с прекращением работы, алиментные платежи не взыскиваются в следующих случаях:

- Платежи нетрудоспособному супругу;
- На содержание отца и матери, утративших трудоспособность;
- Алиментные платежи для обеспечения детей, имеющих инвалидность и достигших 18 лет.

Данная норма законодательно закреплена в Федеральном законе «Об исполнительном производстве».

Когда работник, обязанный платить алименты, оформил увольнение и с ним администрацией были произведены все расчеты, то согласно нормам законодательства администрация должна выполнить также следующие обязанности:

- Передать информацию о том, что работник уволен, в службу судебных приставов, лицу, в чью пользу взыскиваются алименты, или судье, выносившему решение об алиментных платежах, в зависимости от того, кто из перечисленных лиц передал работодателю исполнительный лист;
- Уведомить почтовым отправлением приставов или лицо, получающее алименты, о том, где теперь работает плательщик (при наличии такой информации);
- При любых обстоятельствах передать в службу приставов заполненные исполнительные документы.

В них в обязательном порядке должна содержаться следующая информация:

- Общий размер сумм, которые были удержаны с дохода работника;
- Период, на протяжении которого с зарплаты удерживались средства;

- Сумма долга и основание его возникновения.

В случае, если работодатель пренебрегает этой обязанностью, то ему грозит административная ответственность в виде выплаты штрафа.