



КонсультантПлюс

Готовое решение: Как уволить работника по
соглашению сторон
(КонсультантПлюс, 2026)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 28.04.2026

КонсультантПлюс | Готовое решение | Актуально на 28.04.2026

Как уволить работника по соглашению сторон

Увольняя работника по соглашению сторон, заключите с ним соглашение о расторжении трудового договора. Даже если работник первым инициирует такое увольнение, подав заявление, его одного недостаточно.

После заключения соглашения оформите увольнение как обычно. В частности, издайте приказ, внесите запись в трудовую книжку (в случае ее ведения), сведения о трудовой деятельности.

Выплатите работнику зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск и иные полагающиеся суммы. Также выплатите выходное пособие и дополнительную компенсацию, если согласовали эти выплаты, например, в трудовом договоре или непосредственно в соглашении о расторжении трудового договора.

Оглавление:

- [1. Кого можно уволить по соглашению сторон](#)
- [2. На основании каких документов проводится увольнение работника по соглашению сторон](#)
- [3. Какие выплаты положены работнику при увольнении по соглашению сторон](#)
- [4. Как оформить увольнение по соглашению сторон](#)
- [5. Какие риски возможны при нарушениях в связи с увольнением по соглашению сторон](#)

1. Кого можно уволить по соглашению сторон

В отношении увольнения по соглашению сторон нет ограничений в законе. По сути, вы можете уволить любого по такому основанию, в том числе в период прохождения [испытательного срока](#), во время ежегодного [отпуска](#). Но на протяжении нескольких лет сложилась неоднозначная практика по вопросу увольнения беременных по соглашению сторон. Подробнее об этом ниже.

Проф Дополнение Готового решения

Можно ли уволить пенсионера по соглашению сторон

Да, можно, если между вами и пенсионером достигнута договоренность о расторжении трудового договора по этому основанию и о сроке увольнения ([п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Письмо Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347](#)). Закон не содержит ограничений и особенностей для увольнения такого работника по указанному основанию. Оно производится в [общем порядке](#).

Главное - не иницируйте сами такое увольнение только из-за того, что работник достиг пенсионного возраста. Это может быть расценено как дискриминация работника. В этом случае возможны риски. В частности, он может обратиться в суд и потребовать в том числе компенсации морального вреда. Также есть риск признания увольнения вынужденным и, как следствие, незаконным с выплатой работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Это следует из [ч. 2, 4 ст. 3, п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78, абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, п. п. 20, 60, 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#).

Можно ли уволить предпенсионера по соглашению сторон

Да, с [работником предпенсионного возраста](#) вы можете расторгнуть трудовой договор [по соглашению сторон](#). В частности, с ним должна быть достигнута договоренность об увольнении по указанному основанию ([п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ](#)).

Но дополнительно учтите, что за необоснованное увольнение предпенсионера в связи с достижением им соответствующего возраста возможна уголовная ответственность ([ст. 144.1 УК РФ, п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46](#)). В связи с этим увольнение такого работника по соглашению сторон безопаснее производить, если он сам будет его инициатором. Например, напишет вам заявление с предложением расторгнуть с ним трудовой договор по [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

1.1. Можно ли уволить работника по соглашению сторон в период испытательного срока

Да, можно. Каких-либо особенностей трудовым законодательством не установлено. Оформляйте увольнение по общим правилам ([ч. 3 ст. 70, ст. 78 ТК РФ](#)).

1.2. Можно ли уволить работницу по соглашению сторон во время беременности

Да, можно, но учитывайте некоторые особенности.

Трудовой кодекс РФ не содержит запрета на расторжение трудового договора по соглашению сторон ([п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)) с беременной женщиной.

При этом, если женщина узнала о беременности после подписания соглашения и передумала увольняться, не рекомендуем расторгать с ней трудовой договор. Такое увольнение может быть признано незаконным (см., например, Определения Верховного Суда РФ от 20.06.2016 [N 18-КГ16-45](#), от 05.09.2014 [N 37-КГ14-4](#)).

1.3. Какой порядок увольнения работника по соглашению сторон во время нахождения в ежегодном отпуске

Порядок увольнения по соглашению сторон в период нахождения работника в ежегодном отпуске нормативно не урегулирован. Поскольку законом такое увольнение не запрещено, можете действовать в стандартном порядке. В частности, заключите с работником [соглашение о](#)

расторжении трудового договора, **выплатите** ему причитающиеся суммы при увольнении. Дополнительно рекомендуем оговорить в соглашении срок окончательного расчета, чтобы не допустить при этом нарушения **ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 140 ТК РФ**.

Лучше же (особенно если у работника отпуск непродолжительный) договориться с работником об увольнении после окончания отпуска. Так вам будет проще **оформить** увольнение и произвести необходимые **выплаты**. Это сократит и риск претензий контролирующих органов о возможном нарушении, в частности, **ч. 3, 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ**.

➤ См. также: **Как предоставить работнику отпуск с последующим увольнением по соглашению сторон**

1.4. Чем отличается увольнение по соглашению сторон от увольнения по собственному желанию

Основные отличия увольнения по соглашению сторон от увольнения по собственному желанию такие (**п. п. 1, 3 ч. 1 ст. 77, ст. 78, ч. 1, 4 ст. 80 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**):

- решение об увольнении по соглашению сторон должны принять совместно работник и вы. При этом инициировать увольнение может любая сторона. А вот решение уволиться по собственному желанию принимает исключительно работник. Только он может быть инициатором увольнения по собственному желанию, иного законом не предусмотрено. При этом отказать в увольнении по собственному желанию вы ему не можете;
- основанием увольнения по собственному желанию является **п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (расторжение трудового договора по инициативе работника), а при увольнении по соглашению сторон - **п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (расторжение трудового договора по соглашению сторон). Соответствующее основание указываете в документах при **оформлении увольнения**;
- оформить с работником соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон вы можете за любой **срок** до дня увольнения. А об увольнении по собственному желанию работник, как правило, должен предупредить вас в установленный **срок** - обычно не менее чем за две недели;

Проф Дополнение Готового решения

Обязан ли работодатель уведомлять работника об увольнении по соглашению сторон

Нет, законом такое уведомление не предусмотрено.

Главное - достичь с работником взаимной договоренности о расторжении трудового договора по указанному основанию (**п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**). Для этого заключают соответствующее **соглашение**.

Но вы можете составить для работника **уведомление** с предложением расторгнуть трудовой

договор по соглашению сторон, если хотите инициировать такое увольнение. В нем можете указать все условия, которые предлагаете работнику в связи с таким увольнением. Например, о сроке работы до увольнения, размере выходного пособия, возможности использовать полис ДМС после увольнения. Такая информация поможет работнику принять соответствующее решение. Или, например, если вы ранее уже заключили с работником соглашение о расторжении трудового договора, можете дополнительно напомнить ему о предстоящем увольнении. Сделать это можно как письменно, в том числе в виде уведомления, так и устно.

- если работник передумал увольняться по соглашению сторон, то он не может сам аннулировать заключенное соглашение сторон об увольнении: нужно и ваше согласие (об этом расскажем [ниже](#)). А если он передумал увольняться по собственному желанию, то, как правило, он вправе отозвать заявление об увольнении вплоть до увольнения.

▶ См. также: [Как оформить увольнение работника по собственному желанию](#)

1.5. Есть ли особенности в увольнении работника-инвалида по соглашению сторон

Каких-либо особенностей для увольнения инвалида [по соглашению сторон](#) трудовым законодательством не предусмотрено.

2. На основании каких документов проводится увольнение работника по соглашению сторон

Законом не определены виды и форма документов, на основании которых проводится увольнение работника по соглашению сторон.

На практике есть случаи, когда работник инициирует такое увольнение, подав заявление. Тем не менее полагаем, что такого заявления недостаточно. Тем более что это может впоследствии спровоцировать спор с работником.

Поэтому даже при наличии такого заявления рекомендуем вам в любом случае заключить с работником отдельное соглашение о расторжении трудового договора. Это позволит сразу и в одном документе согласовать все условия, которые удовлетворят обе стороны, например: о дате расторжения договора, об обязанности работника передать дела в определенный срок, о выплате ему выходного пособия.


2.1. Как должно быть оформлено заявление работника об увольнении по соглашению сторон

Заявление об увольнении по соглашению сторон не является обязательным документом для

увольнения по **п. 1 ч. 1 ст. 77** ТК РФ. Специальных правил его оформления нормативно не установлено. Работник вправе написать его в произвольной форме. Главное, на что нужно обратить внимание, получив от работника заявление, - указана ли в нем причина прекращения трудового договора - соглашение сторон, стоит ли подпись работника. Она будет свидетельствовать о том, что заявление написал именно он, а не другое лицо.

Работник может указать желаемую дату увольнения, а также любые иные условия, в частности условие о выплате выходного пособия, если оно было согласовано, например, в трудовом договоре, или если работник хочет инициировать его выплату.

Если вы согласны уволить работника на указанных в заявлении условиях, составьте на его основе и заключите с работником отдельное соглашение об увольнении.

 [Образец](#) заявления работника об увольнении по соглашению сторон

2.1.1. Может ли работник отозвать заявление об увольнении по соглашению сторон

Да, может, так как это не запрещено. Но полагаем, что отозвать такое заявление работник может только до заключения соглашения о расторжении трудового договора. После его подписания в одностороннем порядке изменить его условия нельзя, это возможно только по взаимному согласию сторон. Такое разъяснение дано в **п. 20** Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. О том, что сделать, чтобы аннулировать такое соглашение, если и вы, и работник согласны, расскажем [ниже](#).

О том, как поступить, если с предложением аннулировать договоренность о расторжении трудового договора обратилась беременная женщина, мы рассказали [раньше](#).

2.2. Как оформить соглашение о расторжении трудового договора с работником

Специальная форма соглашения о расторжении трудового договора законодательством не предусмотрена. Вы можете использовать произвольную.

Оформите его письменно. Укажите в соглашении:

- основание расторжения трудового договора - соглашение сторон, с ссылкой на **п. 1 ч. 1 ст. 77** Трудового кодекса РФ;
- дату его расторжения;
- реквизиты (дату и номер) трудового договора, который расторгается;
- реквизиты и дату подписания соглашения.


Можете включить в него и иные условия, которые возникнут в ходе обсуждения его положений, чтобы урегулировать их до увольнения работника. Например, о порядке и сроке передачи дел, предоставлении ежегодного отпуска работнику, если он попросил отгулять его до увольнения.


При оформлении соглашения с условием о выплате работнику выходного пособия особенностей

нет. Помимо прочих сведений и реквизитов включите положение о такой выплате.

Учтите при этом, что в некоторых случаях такую выплату предусмотреть в соглашении нельзя либо требуется дополнительно согласовать ее размер. Это касается, например, руководителей (их заместителей), главных бухгалтеров акционерных обществ, более 50 процентов акций которых находится в государственной собственности, и иных организаций, упомянутых в [ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ](#).

Оформите соглашение в двух экземплярах (один для вас, другой - для работника), каждый из которых должен быть подписан вами и работником. Попросите его поставить на вашем экземпляре подпись в подтверждение того, что он получил свой экземпляр соглашения.

 См. также: [Что учитывать, включая в соглашение о расторжении трудового договора условие о выплате руководителю выходного пособия](#)

 [Образец соглашения о расторжении трудового договора](#)

2.2.1. Как оформить соглашение о расторжении трудового договора по инициативе работника

Оформите соглашение о расторжении трудового договора, если с инициативой заключения такого соглашения выступил работник, так же, как рассказали [ранее](#). Оформите его письменно, укажите в нем, в частности, основание расторжения трудового договора ("соглашение сторон"), его реквизиты и дату расторжения, реквизиты и дату подписания самого соглашения. Оформление такого соглашения не зависит от того, по чьей инициативе происходит его заключение.

 [Образец соглашения о расторжении трудового договора по инициативе работника](#)

Проф Дополнение Готового решения

Можно ли уволить работника по соглашению сторон в период ликвидации организации

Да, по соглашению между вами и работником трудовой договор можно расторгнуть в любое время ([п. 1 ч. 1 ст. 77](#), [ст. 78](#) ТК РФ). Это возможно в том числе в период ликвидации организации, поскольку запретов законом не предусмотрено.

Однако учтите, что решение об увольнении по соглашению сторон, а также о сроке увольнения должны принять совместно вы и работник, принуждать его уволиться по этому основанию нельзя ([ст. 78](#) ТК РФ, [п. 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, [Письмо](#) Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347).

Возможны риски, если предложите работнику уволиться по соглашению сторон непосредственно перед принятием решения о ликвидации организации. В этом случае увольнение, по нашему мнению, может быть признано незаконным - подменяющим [увольнение в связи с ликвидацией](#) организации, при котором работнику полагаются определенные гарантии, в том числе [выплата выходного пособия](#).

Можно ли уволить работника по соглашению сторон в период сокращения

Да, законом не запрещено увольнение по соглашению сторон во время сокращения численности (штата). Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению между вами и работником в любое время ([п. 1 ч. 1 ст. 77](#), [ст. 78](#) ТК РФ).

Но учтите, что обязательное условие для такого увольнения - достижение договоренности между вами и работником об основании и сроке расторжения трудового договора ([ст. 78](#) ТК РФ, [п. 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, [Письмо](#) Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347).

Возможны риски, если уволите по соглашению сторон работника, должность которого планируете сокращать, незадолго до начала процедуры сокращения. Особенно, чтобы не производить причитающиеся ему при сокращении [выплаты](#). Полагаем, что такое увольнение суд может признать незаконным и произведенным под давлением.

Рекомендуем дополнительно до заключения с работником соглашения о расторжении трудового договора довести до него под подпись информацию о [гарантиях](#), причитающихся при увольнении по сокращению. Так у вас будет подтверждение, что он знал о них, принимая решение об увольнении по [п. 1 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ. Это не позволит полностью исключить указанные выше риски, но в случае конфликтной ситуации будет подтверждать, что вы сделали все, чтобы права работника были соблюдены.

2.2.2. В какой срок оформить соглашение о расторжении трудового договора

Конкретный срок оформления такого соглашения законом не установлен.

Вы можете оформить его в любое время до дня, с которого трудовой договор между вами и работником будет прекращен ([Письмо](#) Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347).

2.2.3. Как аннулировать соглашение о расторжении трудового договора

Чтобы аннулировать [соглашение](#), нужно ваше с работником взаимное согласие, поскольку односторонний отказ от ранее достигнутого соглашения не допускается. Порядок оформления аннулирования соглашения нормативно не определен. Рекомендуем подписать с работником новое соглашение о том, что ранее заключенное соглашение об увольнении по [п. 1 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ аннулируется. Новое письменное соглашение может помочь снизить риск претензий к вам со стороны работника. Такие выводы сделаны с учетом [ч. 1 ст. 9](#), [ст. 78](#) ТК РФ, [Письма](#) Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347, [Определения](#) Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1091-О-О, [п. 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

Оформить соглашение можете произвольно. В нем рекомендуем указать, в частности, реквизиты ранее заключенного соглашения о расторжении трудового договора, информацию о его аннулировании и о том, что все указанные в нем договоренности, связанные с увольнением по [п. 1 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ, перестают действовать. Также предлагаем во избежание рисков прямо указать в соглашении, что обе стороны согласовали аннулирование прежнего соглашения и не имеют друг к другу каких-либо претензий. Составьте соглашение в двух экземплярах (один для вас, другой - для работника), каждый из которых подпишите вместе с работником. Попросите его поставить на вашем экземпляре подпись в подтверждение того, что он получил свой экземпляр соглашения.

Такие правила применяются при заключении трудового договора, а также соглашений, которые является его неотъемлемой частью (ч. 3 ст. 57, ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Учтите, что для оформления аннулирования недостаточно заявления работника, так как оно отражает только его волю. Поэтому, если вы получили такое заявление и не против аннулировать прежнее соглашение, желательно заключить с работником новое соглашение, как рассказывали выше. Если это невозможно сделать (например, работник на больничном), можете, например, поставить на заявлении работника [визу](#), подтверждающую ваше согласие на аннулирование. Или оформить приказ об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора, указав заявление работника как основание издания приказа.

3. Какие выплаты положены работнику при увольнении по соглашению сторон

Выплатите работнику следующие суммы (ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 140, ч. 1 ст. 127, ч. 7 ст. 136, ч. 9 ст. 178 ТК РФ):

- зарплату за отработанный период;
- компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении по соглашению сторон (если он есть). Она выплачивается за все дни такого отпуска в размере среднего заработка работника;
 - ▶ См. также: [Как рассчитать и выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении](#)
- иные причитающиеся работнику суммы (например, премию, если она полагается ему).

Выплата выходного пособия и (или) дополнительной компенсации при увольнении (расторжении трудового договора) по соглашению сторон обязательна, только если такие выплаты предусмотрены одним из документов:

- коллективным или трудовым договором;
- соглашением о расторжении трудового договора.

Размер дополнительной компенсации установите трудовым или коллективным договором. Издавать приказ о размере компенсации необязательно, так как в Трудовом [кодексе](#) РФ нет норм, предусматривающих это.

В каком размере выплачивать выходное пособие, как его рассчитать и что при этом учитывать, читайте ниже.

- ▶ См. также: [Как произвести окончательный расчет с работником при увольнении](#)

3.1. Как выплатить выходное пособие при увольнении работника по соглашению сторон

Выплатите работнику в день увольнения выходное пособие, если оно было предусмотрено трудовым или коллективным договором либо соглашением о расторжении трудового договора ([ч. 9 ст. 178](#), [ч. 1 ст. 140 ТК РФ](#)). Напомним, что размер такого пособия для обычных работников не ограничен (в отличие от пособия для некоторых руководящих работников, о чем мы уже сказали [раньше](#)).

Проф Дополнение Готового решения

Нужно ли оформлять приказ о выплате выходного пособия при увольнении по соглашению сторон

Нет, законом его оформление не предусмотрено. Но вы можете составить такой приказ, например, чтобы было удобнее проконтролировать выплату работнику выходного пособия ответственными лицами.

Оформить приказ можно в произвольной форме, нормативно установленной нет. В нем можете указать, в частности, Ф.И.О. и должность работника, основание расторжения трудового договора (по [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)), дату увольнения, размер выходного пособия, реквизиты документа, которым данная выплата предусмотрена, например трудового договора.

Случаи и порядок оформления приказа о выплате выходного пособия можете предусмотреть, в частности, в локальном нормативном акте ([ч. 1 ст. 8](#), [ч. 1 ст. 22 ТК РФ](#)).

Вы не вправе отказать работнику в выплате выходного пособия, которое предусмотрено трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении в связи с увольнением по соглашению сторон. Пособие надо выплатить в размере, определенном трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении ([Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 N 40-П](#)).

Проверьте, не превышает ли его размер установленный лимит, сверх которого нужно платить НДФЛ и страховые взносы. Напомним, он равен трехкратному размеру среднего месячного заработка работника, а если ваша организация расположена в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - шестикратному размеру среднего месячного заработка работника. В пределах указанного лимита на сумму выходного пособия не нужно начислять НДФЛ и страховые взносы ([п. 1 ст. 217](#), [пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ](#), [пп. 2 п. 1 ст. 20.2 Закона N 125-ФЗ](#)).

Обратите внимание: для определения суммы выходного пособия, не облагаемой НДФЛ, средний месячный заработок исчисляется в порядке, аналогичном применяемому при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком ([п. 1 ст. 217 НК РФ](#)).

➤ См. также:

- [Как рассчитывается средний заработок для исчисления пособия по беременности и родам и пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет](#)

- Какой расчетный период используется для расчета среднего заработка при оплате больничного, пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком до 1,5 лет
- Какие выплаты учитываются при исчислении среднего заработка для пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за ребенком до 1,5 лет
- НДФЛ с выплат при увольнении по соглашению сторон: выходное пособие, компенсация и др.
- 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
- Как облагать налогами и взносами выходное пособие при сокращении численности (штата), ликвидации организации или увольнении по соглашению сторон

3.1.1. Как рассчитать размер выходного пособия при увольнении работника по соглашению сторон

Если вы указали не фиксированный размер выходного пособия, а, например, определенное количество средних заработков работника, то порядок расчета рекомендуем уточнить в том же [документе](#). Дело в том, что порядок расчета среднего заработка для выплаты выходного пособия работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, не установлен. Например, вы можете указать, что выходное пособие выплачивается в размере среднего заработка за три месяца после увольнения, причем средний заработок исчисляется в порядке, установленном [ст. 139 ТК РФ](#), [Положением](#) о средней заработной плате.

При таком условии расчет среднего заработка для определения выходного пособия при увольнении по соглашению сторон производите в общем [порядке](#).

Так, при расчете среднего заработка для выходного пособия при увольнении по соглашению сторон используйте средний дневной заработок работника, а если ему установлен суммированный учет рабочего времени - средний часовой заработок ([ч. 1 ст. 139 ТК РФ](#), [п. п. 9, 13 Положения](#) о средней заработной плате).

Рассчитайте средний дневной (часовой) заработок по приведенным формулам. Формулы составлены с учетом [п. п. 9, 13 Положения](#) о средней заработной плате.

Формула для расчета среднего дневного заработка для выходного пособия

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Сумма выплат за расчетный период}}{\text{Количество отработанных дней в расчетном периоде}}$$

Формула для расчета среднего часового заработка для выходного пособия

$$\text{Средний часовый заработок} = \frac{\text{Сумма выплат за расчетный период}}{\text{Количество отработанных часов в расчетном периоде}}$$

Далее исчислите средний месячный заработок. Для его расчета умножьте средний дневной заработок на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году (п. 9 Положения о средней заработной плате). Чтобы определить средний месячный заработок для расчета выходного пособия при суммированном учете рабочего времени, умножьте средний часовый заработок на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году. Среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, рассчитайте, разделив количество рабочих часов в году, определенного в соответствии с продолжительностью рабочего времени для работника, на 12 (п. 13 Положения о средней заработной плате, [Письмо Минтруда России от 22.01.2026 N 14-1/В-44](#)). Речь идет о количестве рабочих дней (часов) в календарном году, в котором произошло увольнение ([Письмо Минтруда России от 05.08.2025 N 14-1/ООГ-3551](#)).

Например, работник увольняется по соглашению сторон 16 сентября 2026 г. В соответствии с трудовым договором ему полагается выходное пособие в размере среднего заработка за два месяца после увольнения. В организации установлена пятидневная рабочая неделя. Соответственно, среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году, - 20,58 (247 / 12). Следовательно, средний месячный заработок для расчета выходного пособия равен среднему дневному заработку, умноженному на 20,58. А выходное пособие за два месяца после увольнения равно среднему месячному заработку, умноженному на два (количество месяцев, за которые работнику полагается выходное пособие по трудовому договору).

Начисляется ли районный коэффициент на выходное пособие при увольнении по соглашению сторон

Нет, не начисляется, если в коллективном договоре, трудовом договоре или соглашении о его расторжении вы установили, что выходное пособие выплачивается в размере среднего заработка, причем средний заработок исчисляется в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ, [Положением](#) о средней заработной плате. В этом случае районный коэффициент уже учтен при определении среднего заработка, применяемого для расчета выходного пособия (пп. "л" п. 2 Положения о средней заработной плате).

В остальных случаях начисление районного коэффициента на выходное пособие обязательно, только если это предусмотрено в коллективном договоре, трудовом договоре или соглашении о его расторжении.

➤ См. также:

- [Как рассчитать средний заработок для выплаты выходного пособия при увольнении по соглашению сторон](#)
- [Как рассчитать средний заработок](#)
- [Как рассчитать средний заработок при суммированном учете рабочего времени](#)

3.2. В какой срок выплачивается компенсация при увольнении по соглашению сторон

Выплатите работнику компенсацию (выходное пособие, компенсацию за неиспользованный отпуск) в последний рабочий день. Если по каким-то причинам работник не может получить деньги в этот день (например, в случае болезни или командировки), соответствующие суммы выплатите не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете ([ч. 3, 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 140 ТК РФ](#)).

Отметим, что вы можете согласовать с работником более раннюю выплату в письменном соглашении об увольнении. Позднее выплачивать пособие мы не советуем, чтобы не нарушить тем самым общее правило о выплате (в последний рабочий день), о котором говорили выше.

4. Как оформить увольнение по соглашению сторон

Увольняя работника по соглашению сторон, оформите [стандартные документы](#) об увольнении. В частности, издайте приказ об увольнении, внесите запись в трудовую книжку ([в случае ее ведения](#)), в сведения о трудовой деятельности ([ч. 1, 2 ст. 66.1, ч. 4 ст. 66, ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ, п. 4 Порядка ведения и хранения трудовых книжек](#)).

Проф Дополнение Готового решения

Можно ли заранее оформить приказ об увольнении по соглашению сторон

Да, законом не запрещено оформление такого приказа более ранней датой, чем дата увольнения. Поэтому вы можете оформить приказ заранее, если вами и работником уже подписано [соглашение](#), где определена, в частности, дата увольнения. Это следует из [ст. 78, ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ](#), [Письма Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#).

На практике приказ об увольнении часто оформляют раньше даты самого увольнения, в частности, чтобы на основании приказа своевременно произвести [окончательный расчет](#) с работником с учетом [ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 140 ТК РФ](#).

[Подайте](#) сведения об увольнении в орган СФР по месту вашей регистрации не позднее рабочего дня, следующего за днем издания такого приказа ([ч. 1, 2 ст. 66.1 ТК РФ, п. 2.1 ст. 6, п. 1, пп. 4 п. 2, пп. 2 п. 5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете](#)).

Учтите нюансы, связанные с формулировкой основания увольнения, предусмотренной для таких

случаев. Подробнее об этом расскажем далее.

 См. также: [Какие документы и в какой срок нужно выдать работнику при увольнении](#)

4.1. Как оформить приказ об увольнении работника по соглашению сторон

Приказ об увольнении работника по соглашению сторон издайте по унифицированной [форме N Т-8](#) либо по самостоятельно разработанной вами форме такого приказа.

При оформлении приказа об увольнении по [форме N Т-8](#) учтите следующее.

В [строке \(графе\)](#) "Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" правильно отразите основание увольнения - так, как оно сформулировано в [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

Пример записи

Соглашение сторон, [пункт 1 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.


В [строке \(графе\)](#) "Основание (документ, номер, дата)" укажите, на основании какого документа издаете приказ об увольнении, например соглашение о расторжении трудового договора и его реквизиты.

Пример записи

Соглашение о расторжении трудового договора от 22.09.2026.

С приказом работника ознакомьте под подпись. Если это невозможно сделать, работник отказывается ознакомиться с документом, на приказе сделайте соответствующую запись ([ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ](#)).

Учитывайте вышеизложенное, если используете свою форму приказа об увольнении.

 [Образец заполнения](#) приказа об увольнении по соглашению сторон

4.2. Как внести в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) запись об увольнении по соглашению сторон

Запись об увольнении работника по соглашению сторон вносите по тем же правилам, что и другие записи об увольнении. В частности, в соответствующих графах трудовой книжки ([в случае ее ведения](#)) укажите порядковый номер записи, дату и основание увольнения, реквизиты приказа


(распоряжения) об увольнении.

Укажите правильную формулировку основания увольнения, предусмотренную [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#), со ссылкой на данную норму ([ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ](#), [п. 17 Порядка ведения и хранения трудовых книжек](#)).


Заполните и [представьте](#) в СФР сведения о трудовой деятельности работника ([ч. 1, 2 ст. 66.1 ТК РФ](#), [п. 2.1 ст. 6](#), [п. 1](#), [пп. 4 п. 2](#), [пп. 2 п. 5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете](#)).

Пример формулировки записи

Трудовой договор прекращен по соглашению сторон, [пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

 См. также:

- [Как выдать трудовую книжку \(сведения о трудовой деятельности\) при увольнении работника](#)
- [Как представить в СФР сведения об увольнении](#)

 [Образец](#) записи в трудовой книжке об увольнении по соглашению сторон

4.3. Как внести в личную карточку запись об увольнении по соглашению сторон

[Порядок](#) ведения и хранения трудовых книжек не предусматривает ведение личных карточек, но вы можете продолжить вести их для кадрового учета.

Продублируйте в личной карточке запись об увольнении по соглашению сторон в той же формулировке, которую указали в трудовой книжке ([в случае ее ведения](#)). Ознакомьте с этой записью работника под подпись.

Если вы оформляете личные карточки по унифицированной форме N Т-2, сведения об увольнении укажите в [разд. XI](#) личной карточки.

Если работник отказался от продолжения ведения трудовой книжки, вы можете вносить в личную карточку запись о прекращении трудового договора на основании сведений о трудовой деятельности.

 См. также: [Как заполнить личную карточку при увольнении работника](#)

5. Какие риски возможны при нарушениях в связи с увольнением по соглашению сторон

Возможны, в частности, следующие риски:

- административная ответственность по [ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ](#) (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1 УК РФ](#)) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении;
- административная ответственность по [ч. 2 ст. 15.33.2 КоАП РФ](#) - за нарушение правил представления в СФР сведений о трудовой деятельности. По данной [статье](#) наказать могут только должностное лицо;
- материальная ответственность по [ст. 236 ТК РФ](#) - например за задержку выплат при увольнении. Тогда вам придется уплатить проценты в порядке указанной [статьи](#);
- административная ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#) - например, за нарушения по оформлению документов об увольнении: приказа, трудовой книжки.

Проф Дополнение Готового решения

Какие риски возможны при массовом увольнении по соглашению сторон

Закон не содержит специальных норм, предусматривающих ответственность или определяющих возможные последствия при массовом увольнении по соглашению сторон. У вас возможны [общие риски](#).

Кроме того, при массовом увольнении по соглашению сторон, произведенном с нарушениями, есть вероятность обращения большого числа работников с жалобами на такие нарушения. Полагаем, этот фактор может дополнительно учитываться судами.

Также риски, по нашему мнению, возможны, если вы, например, уволите по соглашению сторон работников, должности которых планируете сокращать, незадолго до начала процедуры сокращения, в том числе чтобы не производить причитающиеся при сокращении [выплаты](#).

В случае признания увольнения незаконным каждому такому работнику придется оплачивать, в частности, вынужденный прогул ([абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)).

5.1. Какие возможны последствия для работодателя за понуждение работника к увольнению по соглашению сторон

Увольнение по соглашению сторон предполагает добровольное и согласованное волеизъявление вас и работника на прекращение трудовых отношений ([ст. 78 ТК РФ, Определение Конституционного Суда РФ от 23.07.2020 N 1827-О](#)). Если будет установлено, что подписание работником соглашения о расторжении трудового договора было произведено под давлением с вашей стороны, для вас возможны такие же [последствия](#), как за принуждение работника к

увольнению по собственному желанию.
