

# Установлены новые правила выплат выходных пособий при увольнении по сокращению и в связи с ликвидацией.

Дата публикации 16.07.2020

## Документ

Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ

## Комментарий

С 13.08.2020 вступают в силу изменения в Трудовой кодекс РФ, регулирующие выплаты работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением штата. Эти изменения приняты Федеральным законом от 13.07.2020 № 210-ФЗ (далее – Закон № 210-ФЗ).

Рассмотрим их подробнее.

### Уточнены правила выплаты среднего месячного заработка за второй месяц трудоустройства

Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, выплачивается выходное пособие (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). В дальнейшем это выходное пособие зачитывается в счет сохраняемого среднего заработка за первый месяц после увольнения. Средний заработок сохраняется и за второй месяц трудоустройства, а в исключительных случаях (по решению органа занятости) – за третий (если не трудоустроен).

Для лиц, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, предусмотрены повышенные гарантии: средний заработок им сохраняется за второй и третий месяцы, а в исключительных случаях (по решению службы занятости) и за четвертый – шестой.

Действующая ст. 178 ТК РФ устанавливает, что для получения выплат за третий (четвертый – шестой) месяц работник должен обратиться в службу занятости в течение двух недель с момента увольнения. По новым правилам уволенный должен это сделать в течение 14 рабочих дней со дня увольнения. Таким образом, срок обращения в органы занятости увеличен.

Поправки уточнили, что средний заработок за второй (и третий – по решению службы занятости) месяц сохраняется за весь месяц, а если работник нашел работу в этом месяце, то пропорционально периоду нетрудоустройства.

Ранее статья 178 ТК РФ не содержала такой нормы. Однако на практике именно так и производились выплаты сохраняемого заработка за второй и третий месяцы поиска работы. Теперь такой подход закреплен законодательно.

Установлен также срок, в течение которого работник может обратиться к работодателю за выплатой сохраняемого среднего заработка за второй, а также третий месяцы трудоустройства. Для получения сохраняемого заработка за второй месяц подать письменное заявление необходимо не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. Заявление на выплату за третий месяц необходимо подать после принятия решения органом СЗН, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Заметим, что такой срок применяется, когда работник не был трудоустроен в течение второго или третьего месяца, а также в случае пропорционального сохранения заработка. В новой редакции [статьи 178 ТК РФ](#) не уточняются, как считать месяц со дня увольнения. В соответствии с [ч. 3 ст. 14 ТК РФ](#) сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего месяца срока. При этом важно помнить, что если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Таким образом, если (к примеру) сотрудник уволился 21 августа 2020 года, то 15 рабочих дней на подачу заявления о выплате сохраняемого заработка за второй месяц необходимо отсчитывать с 22 октября 2020 года. А если сотрудник уволился 31 августа, то 15 рабочих дней необходимо исчислять с 2 ноября, потому что 31 октября и 1 ноября – это выходные дни.

В настоящий момент срок обращения за выплатой среднего заработка не установлен. Не установлен также и срок выплаты сохраняемого заработка.

Еще одно новшество Закона № 210-ФЗ: теперь выплатить сохраняемый заработок необходимо не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

Еще одна новелла Закона № 210-ФЗ – правило о том, что при ликвидации организации сохраняемый заработок за второй и третий месяцы должен быть выплачен до ликвидации организации по гражданскому законодательству. Эта норма позволяет защитить права работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации. До ее введения уволенный работник не всегда мог получить то, что полагается ему по закону.

Дело в том, что организация в процессе ликвидации может быть снята с учета до того, как истечет второй или третий месяц для трудоустройства уволенного работника. При этом не всегда назначается лицо, ответственное за выплаты. С 13.08.2020 этой проблемы больше не будет.

Подробнее о ситуации см. [Кто выплачивает средний месячный заработок уволенным работникам, если организация уже ликвидирована?](#)

О том, можно ли уволить в связи с ликвидацией до окончания конкурсного производства, см. [комментарий](#).

## Компенсация вместо сохранения заработка

С 13.08.2020 в ТК РФ появятся нормы, позволяющие работодателю вместо сохранения среднего заработка за второй и третий месяцы нетрудоустройства выплатить увольняемому работнику единовременную компенсацию. Компенсация будет выплачиваться в размере двукратного среднего месячного заработка.

При этом работодатель может выплатить эту компенсацию как при увольнении работника, так и в дальнейшем. Если работнику уже произведена выплата сохраняемого заработка за второй месяц, компенсацию можно перечислить с зачетом сохраняемого заработка за второй месяц.

Если организация находится в процессе ликвидации, она должна будет выплатить единовременную компенсацию до завершения ликвидации. Работодатель может установить повышенный размер единовременной компенсации в трудовом или коллективном договоре.

Эти нормы позволят организации наряду с выходным пособием выплатить и сохраняемый заработок за второй и третий месяцы. Несмотря на то что сейчас на законодательном уровне это не установлено, многие компании при увольнении сотрудников в связи с сокращением или ликвидацией сразу производят выплату в размере трехкратного заработка. В дальнейшем такие работодатели освобождаются от выплаты сохраняемого заработка за второй и третий месяцы нетрудоустройства (см. апелляционные определения Московского городского суда от 06.04.2015 № 33-11175/2015, от 30.03.2015 № 33-7243, от 16.03.2015 № 33-5542/2015 и др).

Аналогичные нормы, касающиеся выплаты сохраняемого заработка или единовременной компенсации, внесены и в [статью 318 ТК РФ](#), регулиующую гарантии при увольнении "северных" работников.