

Новые правила выплаты выходных пособий в случае увольнения

Russia · 04.08.2020

Available languages: [EN](#)

С 13 августа 2020 года вступят в силу [поправки](#) в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Данные поправки направлены на уточнение порядка предоставления гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также на защиту прав увольняемых работников.

Размеры и условия предоставления выплат

Как и сейчас, при увольнении по данным основаниям работнику будет выплачиваться выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

Было уточнено, что средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения выплачивается работнику, если длительность его трудоустройства (поиска работы) после увольнения превышает один месяц.

Условиями для получения среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения являются:

- обращение работника в орган службы занятости населения в течение 14 рабочих дней со дня увольнения (ранее срок для обращения составлял две недели);
- отсутствие трудоустройства работника органом службы занятости (согласно уточнению – в течение двух месяцев со дня увольнения); и
- принятие органом службы занятости населения решения о соответствующей выплате.

Также уточняется, что, если работник не был трудоустроен в течение не полного второго или третьего месяца, а лишь его части, средний месячный заработок за соответствующий месяц выплачивается пропорционально периоду поиска работы, приходящемуся на этот месяц.

Порядок предоставления выплат

Новым требованием является установление срока для обращения за выплатой: для того чтобы получить средний месячный заработок за второй или третий месяц со дня увольнения, работник должен обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой не позднее 15 рабочих дней после окончания соответствующего (второго или третьего) месяца со дня увольнения. В случае пропуска данного срока работник теряет право на получение выплаты (тем не менее мы полагаем, что суды будут склонны восстанавливать данный срок для работников при наличии уважительных причин для его пропуска).

Выплаты за второй и третий месяц работодатель должен произвести в течение 15 календарных дней со дня соответствующего обращения работника.

Единовременная компенсация вместо выплаты среднего заработка

Важным нововведением является право работодателя сразу (единовременно) выплатить работнику компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка за второй и третий месяц поиска работы со дня увольнения взамен поэтапных выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяц (как указано выше).

Если выплата среднего месячного заработка за второй месяц уже была произведена, работодатель вправе выплатить единовременную компенсацию за третий месяц трудоустройства, не дожидаясь заявления работника, а также соблюдения указанных выше условий, необходимых для получения работником среднего месячного заработка за третий месяц поиска работы.

Дополнительные гарантии работникам в районах Крайнего Севера

Как и раньше, для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера (и приравненных к ним местностях), предусмотрены повышенные выплаты. В частности, средний заработок в отсутствие трудоустройства таким лицам сохраняется также за третий месяц со дня увольнения (без необходимости обращения в службу занятости), а в исключительных случаях (при условии обращения за трудоустройством в службу занятости и принятия службой решения о выплате) также за четвертый, пятый и

шестой месяц.

При этом срок обращения в службу занятости для таких работников в целях получения среднего заработка за четвертый, пятый и шестой месяц был сокращен с одного месяца до 14 рабочих дней со дня увольнения.

Порядок осуществления выплат лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, был похожим образом конкретизирован, как и для других работников. В частности, в зависимости от обстоятельств выплаты также могут проводиться не за целый месяц, а пропорционально количеству дней поиска работы в определенном месяце, установлен аналогичный срок в 15 рабочих дней (после завершения соответствующего месяца) для обращения работника за выплатой и т. д.

Кроме того, у работодателя также есть право осуществить выплату единовременной компенсации. В частности, чтобы исключить все последующие обращения работника за выплатами, работодатель может единовременно выплатить работнику компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка (дополнительно к выходному пособию в размере одного среднего месячного заработка, которое подлежит выплате при увольнении).

Сроки осуществления выплат в случае ликвидации организации

Важным уточнением является то, что в случае ликвидации организации все упомянутые выше выплаты в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации (то есть до внесения записи о ее прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц). Данная норма направлена на защиту прав работников, поскольку после завершения ликвидации организации получение ими установленных выплат становится на практике невозможным.

Выводы и рекомендации

Данные изменения направлены прежде всего на защиту прав работников при их увольнении по указанным основаниям, в частности в случае ликвидации, поскольку они гарантируют работникам получение соответствующих выплат до ликвидации работодателя.

Для работодателей важно учитывать появившуюся возможность производить выплату единовременной компенсации, не дожидаясь нескольких поэтапных обращений работников за получением выплат. В частности, при проведении процедуры сокращения численности или штата работников организации это может позволить заранее спрогнозировать и понести соответствующие расходы, чтобы компания не продолжала нести финансовое бремя при последующих обращениях работников за выплатами.

Для получения дополнительной информации свяжитесь, пожалуйста, с экспертами CMS Russia [Кристофом Уэ](#), Максимом Губановым или вашим постоянным контактом в CMS Russia.

СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ



Кристоф Уэ

Партнер | Практика трудового права, Москва



Максим Губанов

Старший юрист | Практика трудового права, Москва



