

Изменения в ТК РФ: гарантии уволенным работникам, в связи с ликвидацией организации

На данный момент сотруднику, уволенному из-за **сокращения общей численности персонала или ликвидации предприятия**, кроме заработной платы за текущий месяц, рассчитанной пропорционально отработанным дням, и денежной компенсации за количество неиспользуемых дней отпуска, положены следующие выплаты:

- **выходное пособие** в размере среднемесячной заработной платы работника за предшествующие 12 календарных месяцев
- **средняя заработная плата за период трудоустройства**, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)

Согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ, Центр занятости населения может вынести решение о дополнительной выплате в размере среднего заработка и на третий месяц с момента увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен.

Нововведения по правам уволенного сотрудника

По решению Конституционного суда 1 ч. ст. 178 Трудового кодекса РФ была определена как не отвечающая статьям Конституции Российской Федерации. Суд постановил, что если организация прекратила свою деятельность раньше, чем наступил второй месяц с момента окончательного расчета работника, **то последний теряет возможность на получение положенной выплаты за соответствующий месяц.**

Читайте также: «Как уволить сотрудников при ликвидации организации»

На основании этого решения был издан Федеральный закон от 13.07.2020 N 210-ФЗ, на основании которого внесены соответствующие изменения в статью 178 Трудового кодекса РФ. Ключевые моменты:

- даже при условии преждевременной ликвидации **работодатель гарантированно обязан произвести выплату** причитающегося пособия бывшему сотруднику за второй месяц из расчета среднемесячного заработка
- если **работник своевременно встал на учет** в Центр занятости населения, а трудоустройство в течение двух месяцев не произошло, то работодатель должен произвести **выплату из расчета среднего заработка за третий месяц**
- руководство организации может предложить замену ежемесячной выплаты среднемесячного заработка на период трудоустройства на **единовременную компенсацию в двукратном размере**. В случае, если выплата за второй месяц уже производилась, то компенсацию рассчитывают с учетом выданной ранее суммы

Сроки обращения за выплатами и исполнение их работодателями

Сотрудник, уволенный не по собственному желанию, **имеет право обратиться к бывшему работодателю с заявлением**, содержащем требование о выплате среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не позже чем через пятнадцать дней после

завершения второго месяца с момента увольнения.

Если Центр занятости примет решение о выплате среднего заработка за третий месяц, то не позже чем **через пятнадцать рабочих дней** со дня его окончания.

Работодатель обязан произвести **выплату на расчетный счет или через кассу в течение пятнадцати дней** с момента приема заявления.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

Подобные изменения затрагивают ст. 318 Трудового кодекса РФ, в которой регламентированы гарантии при описанных выше обстоятельствах для работников Крайнего Севера и приравненным к ним территориям.

Читайте также: «ФНС запустила сервис, помогающий с выплатой субсидий».