

13 августа 2020 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, регулирующие выплаты работникам, увольняемым в связи с сокращением. Эти изменения приняты Федеральным законом от 13.07.2020 г. № 210-ФЗ.

Вносимые изменения коснулись не только содержания, но и наименования самой статьи. Статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации изменила свое название на «Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации».

Выходное пособие или средний заработок за первый месяц после увольнения – обязательная выплата для всех сокращенных. Чтобы получить выплаты за второй и третий месяц, уволенный работник должен встать на учет в центр занятости. Раньше на это давалось две недели. Новая редакция ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации увеличила этот срок: сокращенный работник может зарегистрироваться в службе занятости в течение 14 рабочих дней.

Вносимыми изменениями установлен срок, в течении которого работник может обратиться к работодателю за выплатой сохраняемого заработка за второй месяц, а также за третий месяц 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. Еще 15 календарных дней дается работодателю на осуществление выплаты.

Раньше было непонятно, как оплатить месяц, если уволенный нашел новую работу в течение второго или третьего месяца. Рассчитывали выплату пропорционально рабочим дням.

Законодатели зафиксировали этот порядок в новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации. Если работник искал новую работу до середины второго месяца, то и средний заработок ему выплатят за половину месяца.

Кроме того, указанная статья была дополнена положением, согласно которого работодателям предоставляется право выплатить уволенному работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка, а на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях – пятикратного месячного заработка. При этом работодатель может выплатить эту компенсацию как при увольнении работника, так и в дальнейшем. Данное нововведение позволяет работодателю не ждать, пока работник получит право на средний заработок за период трудоустройства и обратиться за соответствующей выплатой. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй или последующие месяцы со дня увольнения, то единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Аналогичные изменения нашли свое отражение в ст. 318 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой говорится о выплатах работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.