

# Изменен порядок сохранения за работниками заработка при сокращении или ликвидации организации

29.07.2020

С 13 августа 2020 года вступит в силу Федеральный закон от 13 июля 2020 г. № 210-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации".

Согласно новой норме статьи 178 ТК РФ при ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

В свою очередь в соответствии с Федеральным законом от 13 июля 2020 г. № 203-ФЗ "О внесении изменения в статью 21 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" с 13 августа 2020 года организации не смогут завершить процедуру ликвидации до тех пор, пока не будут произведены все связанные с ликвидацией выплаты работникам. В заявлении о ликвидации теперь необходимо будет подтверждать, что произведены все выплаты, предусмотренные трудовым законодательством для работников, увольняемых в связи с ликвидацией юридического лица.

Если сотрудник увольняется из-за ликвидации организации, то он получает выходное пособие и за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не более 2 месяцев (с зачетом выходного пособия). Однако, право на получение среднего заработка за второй месяц не может быть реализовано, если организация ликвидирована ранее, чем у работника возникло такое право.

Федеральным законом установлено, что работодатель обязан выплатить сотруднику средний заработок за второй месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то работодатель должен будет выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства работодатель сможет выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Если средний заработок за второй месяц уже был перечислен работнику, то компенсация выплачивается с зачетом этой суммы.

Закрепляется срок, в течение которого сотрудник вправе обратиться к работодателю за выплатой среднего заработка за период трудоустройства.

Такое обращение в отношении каждого отдельного месяца периода трудоустройства работник может подать в письменной форме не позднее 15 рабочих дней с момента окончания соответствующего месяца. Причем эта норма касается уволенных работников как в связи с ликвидацией, так и в связи с сокращением. У работодателя будет 15 календарных дней с момента обращения работника на то, чтобы осуществить выплату.

Работодателям также предоставлена возможность ускорить расчеты с работником и не ждать, пока он получит право на средний заработок за период трудоустройства и обратится за соответствующей выплатой. Взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства можно будет выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего

месячного заработка (на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях - пятикратного  
месячного заработка).

Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй или  
последующие месяцы со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с  
зачетом указанной выплаты.

Такой путь потребует от работодателя увеличения расходов. Далеко не все работники  
получили бы компенсацию по максимуму: кто-то нашел бы работу раньше окончания периода  
сохранения среднего заработка, кто-то не стал бы обращаться в службу занятости, а чей-то  
случай невозможности трудоустроиться сама служба занятости не признала бы  
исключительным. Но принятые поправки позволят сэкономить время для проведения  
процедуры ликвидации организации.

В любом случае средний заработок за период трудоустройства и (или) компенсация должны  
быть выплачены до завершения ликвидации.