

**Разъяснения работнику
по выплатам при расторжении трудового договора
в связи с сокращением численности или штата работников**

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан:

- выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка ([ст. 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

- сохранить за работником средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) ([ст. 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- оплатить [листок нетрудоспособности](#) при наступлении нетрудоспособности в течение 30 календарных дней со дня увольнения ([ч. 2 ст. 5](#) Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");

- выплатить работнику денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска ([ст. 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Выходное пособие выплачивается работнику в день окончания трудового договора. Для того чтобы работник получил сохраненный за ним средний заработок, он должен представить работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве. Поскольку средний заработок сохраняется за работником на срок не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия), то работодатель обязан выплатить его по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора.

В соответствии с [ч. 3 ст. 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель увольняет работника с его согласия раньше двухмесячного срока, то работнику также полагается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Для получения выплаты за третий месяц должны быть соблюдены определенные условия:

- работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в орган занятости населения;

- работник не был трудоустроен органом занятости населения в течение третьего месяца после увольнения;

- для обращения к работодателю за получением выплаты за третий месяц работник должен получить для предъявления работодателю от органа службы занятости решение на право получения данной выплаты.

За работником-совместителем, уволенным по сокращению численности или штата, средний заработок на период трудоустройства, если он имеет основное место работы, не сохраняется, поскольку в трудоустройстве он не нуждается.

Если работник, уволенный с должности по совместительству, не имеет основного места работы, то за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства (до трех месяцев начиная с даты увольнения).

**Управление организационно-кадровой работы
ФИЦ «Информатика и управление» РАН**