

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 7 апреля 2021 г. N 14-2/ООГ-3079

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 11.03.2021 по вопросу о порядке выплат среднего месячного заработка при увольнении при сокращении численности или штата работников организации и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно части 1 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (часть 2 статьи 178 Кодекса).

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 Кодекса, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанной выплатой работодатель производит ее не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает положение, согласно которому считаются занятыми лица, работающие по трудовому договору; лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей либо являющиеся учредителями (участниками) коммерческих организаций и занятые другими видами деятельности, перечисленными в статье 2 данного закона.

Однако понятия «занятость» и «трудоустройство» не являются тождественными. Под «трудоустройством» понимается устройство кого-нибудь на работу или содействие в таком устройстве. Так, например, в части 1 статьи 180 Кодекса законодатель обязывает работодателя принять меры, направленные на трудоустройство работника. Эти меры заключаются в подборе работодателем для данного работника другой работы в этой же организации. Как следует из положений Кодекса, с лицом, поступающим на работу, заключается трудовой договор.

Таким образом, под употребляемым в нормах трудового законодательства понятием «трудоустройство» имеется в виду поступление гражданина на работу на условиях заключенного с ним трудового договора.

Применительно к ситуации, изложенной в обращении, за работником на период трудоустройства (но не свыше двух месяцев) сохраняется средний заработок.

Заместитель директора Департамента
платы труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО
07.04.2021