



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

18 ФЕВ 2020

№ 14-1/Б-177

На № _____

от _____

Министерство социальной политики
и труда Удмуртской Республики

Ломоносова ул., д. 5, г. Ижевск, 426004

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел письмо Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики от 26 декабря 2019 г. № 12589/01-2-24, и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

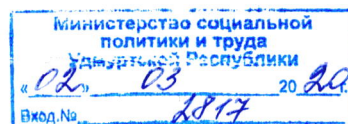
Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии с частью 1 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (часть 2 статьи 178 ТК РФ).

Согласно части 3 статьи 178 ТК РФ трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Порядок исчисления среднего заработка установлен статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы,



утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (далее – Положение).

Расчетным периодом являются 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (часть 3 статьи 139 ТК РФ, пункт 4 Положения).

В соответствии с частью 2 статьи 139 ТК РФ и пунктом 2 Положения для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Согласно пункту 3 Положения для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

В пункте 5 Положения перечислены случаи, когда при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы.

Средний заработок (кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска) определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней, в периоде, подлежащем оплате. Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, на количество фактически отработанных в этот период дней (абзац 4, 5 пункта 9 Положения).

Таким образом, размер выходного пособия, который по буквальному смыслу части 1 статьи 178 ТК РФ должен составлять средний месячный заработок работника (определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев), исчислен с учетом количества рабочих дней, приходящихся на первый месячный период после увольнения, как если бы осуществлялась оплата трудовой деятельности за этот период.

Однако при исчислении заработной платы, являющейся оплатой отработанного периода, действуют специальные правила: наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (часть 4 статьи 112 ТК РФ); работникам, для которых установлена система оплаты труда, не предполагающая установление оклада (должностного оклада), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение (часть 3 статьи 112 ТК РФ).

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 13 ноября 2019 г. № 34-П абзац 4 пункта 9 Положения не вступает в противоречие с Конституцией Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системной связи с

иными нормами данного пункта, а также со статьей 139 и частью 1 статьи 178 ТК РФ он не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере меньшем, чем его средний месячный заработок, определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев независимо от даты увольнения и наличия или отсутствия в первом месяце после увольнения нерабочих праздничных дней.

Выявленный в Постановлении № 34-П конституционно-правовой смысл абзаца 4 пункта 9 Положения является общеобязательным, что исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

Таким образом, средний заработок для случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, следует определять путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате.

Директор Департамента оплаты труда,
трудовых отношений и социального
партнерства



М.С. Маслова