Главе администрации МР



**ПРОКУРАТУРА**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРОКУРАТУРА**

**РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**ПРОКУРАТУРА**

**ТЛЯРАТИНСКОГО РАЙОНА**

|  |
| --- |
| 368420, Тляратинский район, с. Тлярата, тел: 55-29-30, факс: 55-29-27 |
|  06.12.2019  | **№** | 04-02-2019 |

«Тляратинский район»

Раджабову Р.Г.

Для опубликования на официальном сайте администрации МР «Тляратинский район» в рубрике «Прокуратура разъясняет» направляется статья

Конституционный Суд РФ в постановлении от 13.11.2019 N 34-П проверил конституционность абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Согласно данной норме при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных ТК РФ, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Названный пункт также устанавливает, что средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате; средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Нарушение конституционности заявительница усматривала в том, что данное положение позволяет осуществлять расчет выходного пособия уволенному работнику в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности с учетом среднедневного заработка за фактически отработанные дни, приходящиеся на месячный период со дня ее увольнения, без учета нерабочих праздничных дней в этом периоде. Заявительница посчитала такой расчет неверным, поскольку выплаченная ей сумма оказалась меньше фактически получаемого среднего месячного заработка.

Суд установил, что оспариваемое положение не вступает в противоречие с Конституцией РФ, поскольку не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому работнику выходного пособия в размере меньшем, чем его средний месячный заработок.

В этой связи правоприменительные решения по делу заявительницы, вынесенные на основании абзаца четвертого пункта 9 Положения в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, подлежат пересмотру.

Мотивировав решение, Конституционный Суд РФ обратил внимание на то, что ст. 178 ТК РФ предусматривает, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 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).

По своей правовой природе выходное пособие, как и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, является гарантийной выплатой, предоставление которой связано с прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя, принимающего кадровые решения в рамках определения стратегии экономической деятельности, либо в случае ликвидации организации. Закрепление этой гарантии на законодательном уровне обусловлено стремлением государства смягчить неблагоприятные последствия увольнения в связи с обстоятельствами, препятствующими сохранению трудовых отношений и не зависящими от волеизъявления работника либо его виновного поведения. Ее целевым назначением является обеспечение уволенному работнику на период трудоустройства материальной поддержки, сопоставимой с тем заработком, который он получал в период трудовой деятельности.

В отличие от заработной платы, которая зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и выплачивается состоящему в трудовых отношениях работнику за отработанный период, размер выходного пособия определяется исключительно на основе исчисленного в установленном порядке среднего месячного заработка, не является оплатой какого-либо периода (прошедшего или будущего) и выплачивается работнику при увольнении. Размер данной выплаты зависит от ранее полученных работником в качестве оплаты его труда денежных сумм; она призвана обеспечить уволенному лицу средства к существованию в размере не меньшем, чем средний месячный заработок, исчисленный исходя из его заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению.

Соответственно, размер выходного пособия не может зависеть от каких бы то ни было обстоятельств, имевших место после увольнения работника.

Закрепленные названным Положением правила определения размера среднего заработка по существу направлены на создание технического инструментария, обеспечивающего подсчет заработка в установленных законом случаях, не имеют самостоятельного значения для регулирования трудовых отношений и должны применяться в системной связи с положениями ТК РФ, предусматривающими случаи сохранения за работником среднего заработка и целевое назначение предоставления соответствующей гарантии.

Вместе с тем в правоприменительной практике указанные нормативные положения расцениваются, как предписывающие использовать средний дневной заработок для всех случаев исчисления среднего заработка, а для определения размера выходного пособия работникам, уволенным по вышеперечисленным снованиям, принимается во внимание месячный период после даты увольнения работника, исходя из количества рабочих дней в котором и осуществляется расчет.

На основании такого толкования в деле заявительницы размер выходного пособия, который 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 и 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); 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.

Таким образом, независимо от способа подсчета среднего месячного заработка выходное пособие не должно быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности.

Прокурор района О.Р. Рамазанов