

Правовой разбор: сроки обращения за средним месячным заработком за второй месяц трудоустройства при увольнении в связи с сокращением (уведомление от 07.09.26 — увольнение 31.07.26)

I. Краткая постановка вопроса

Работник уволен 31.07.26 по основанию, связанному с сокращением численности (штата) либо ликвидацией организации; работодатель выплатил одно выходное пособие (средний месячный заработок за первый месяц). При этом уведомление о сокращении, по словам работника, было получено 07.09.26 — то есть **позже даты увольнения**, что либо является опечаткой в датах, либо свидетельствует о нарушении двухмесячного срока предупреждения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Требуется установить: (1) с какого дня исчисляются «месяцы» сохранения среднего заработка; (2) в какой срок и в какой форме работник должен обратиться к работодателю за выплатой за второй месяц; (3) в какие сроки он может обратиться в суд, если выплата не будет произведена; (4) какие последствия влечёт расхождение даты уведомления и даты увольнения.

Поскольку формулировка вопроса содержит внутреннее противоречие в датах, ниже разобраны **все существенные версии прочтения**, каждая — со своим обоснованием. Все расчёты даны для увольнения **31.07.2026** (далее — «дата увольнения», Д) и предполагают, что работник на дату подготовки разбора не трудоустроен.

II. Базовые нормы: какие выплаты и в какие сроки положены

1. Выходное пособие и средний заработок на период трудоустройства.

- При расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация) либо п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

- Если период трудоустройства превышает один месяц, работодатель **обязан** выплатить средний месячный заработок **за второй месяц** со дня увольнения либо его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ч. 2 ст. 178 ТК РФ). Для этой выплаты решение органа службы занятости **не требуется**.
- Средний месячный заработок за **третий** месяц выплачивается в исключительных случаях по решению органа службы занятости при условии, что работник обратился в этот орган **в течение 14 рабочих дней** со дня увольнения и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Для работников районов Крайнего Севера и приравненных местностей этот срок — **месячный**, а период сохранения заработка — до трёх месяцев с возможностью продления на 4-й, 5-й и 6-й месяцы по решению органа службы занятости (ч. 1, 2 ст. 318 ТК РФ).
- Работодатель **вправе** взамен выплат за период трудоустройства выплатить единовременную компенсацию: двукратный средний месячный заработок по ст. 178 ТК РФ, пятикратный — по ст. 318 ТК РФ, с зачётом уже произведённых выплат (соответствующие части ст. 178 и ст. 318 ТК РФ).
- При ликвидации организации выплаты за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация **в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации** в соответствии с гражданским законодательством (соответствующая часть ст. 178 и ст. 318 ТК РФ).

2. Порядок обращения и сроки.

Обращение за выплатами за период трудоустройства — **заявительное**. Согласно части, введённой Федеральным законом от 31.07.2025 № 306-ФЗ (в ст. 178 ТК РФ — применительно ко второму и третьему месяцам):

- по выплате, предусмотренной ч. 2 (второй месяц), работник вправе обратиться к работодателю **в письменной форме не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца** со дня увольнения;
- по выплате, предусмотренной ч. 3 (третий месяц, по решению органа службы занятости), — **после принятия решения** органом службы занятости, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца;
- работодатель производит выплаты **не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения**.

Аналогичная конструкция установлена для северян (ст. 318 ТК РФ): 15 рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев; для 4–6-го месяцев — после принятия решения органом службы занятости, но не позднее 15 рабочих дней после окончания соответствующего месяца.

Оговорка о редакции. В представленных материалах ст. 178 и ст. 318 ТК РФ приведены в нескольких редакциях (в том числе по тексту Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ, где воспроизведена более ранняя конструкция «сохраняется средний месячный заработок, но не свыше двух (трёх) месяцев» без регламентации срока обращения). Перед подачей заявления следует сверить редакцию, действующую на дату увольнения (31.07.2026), по официальному тексту. Практический вывод от этого не меняется: обращаться нужно письменно и как можно раньше после окончания второго месяца.

III. Развилка № 1: с какого дня исчисляются «месяцы» сохранения заработка

Версия А (основная): со дня фактического увольнения

Обоснование: и ст. 178, и ст. 318 ТК РФ привязывают и выходное пособие, и сохранение среднего заработка к **периоду трудоустройства «со дня увольнения»**. Днём увольнения является последний день работы (ст. 84.1 ТК РФ), а не дата, указанная в уведомлении о предстоящем сокращении. Уведомление (ст. 180 ТК РФ) — процедурный документ, оно лишь фиксирует начало течения срока предупреждения; само по себе оно не создаёт период трудоустройства.

Для увольнения 31.07.2026: - первый месяц — август 2026 г. (за него выплачено выходное пособие); - **второй месяц — с 01.08.2026 по 31.08.2026** (при исчислении по правилам ст. 191, 192 ГК РФ, применяемым по аналогии: течение срока начинается на следующий день после календарной даты увольнения — 01.08.2026, месячный срок истекает в соответствующее число последнего месяца — 31.08.2026); - при альтернативном (календарном) подходе «второй месяц — месяц, следующий за месяцем увольнения» результат тот же: август 2026 г.

Практический вывод: **дата уведомления о сокращении на исчисление месяцев сохранения заработка не влияет.** Исключение — дополнительная компенсация при досрочном расторжении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ): она рассчитывается пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, и здесь дата уведомления значение имеет (см. раздел VI).

Версия Б (встречается в бытовых расчётах): от даты, указанной в уведомлении

Иногда работники и кадровые службы отсчитывают месяцы от даты уведомления. Эта позиция не основана на законе: ст. 178 и ст. 318 ТК РФ говорят именно о «периоде трудоустройства со дня увольнения», а ст. 84.1 ТК РФ определяет день увольнения как последний день работы. Кроме того, при таком счёте период трудоустройства мог бы начинаться **позже** увольнения (как в ситуации: уведомление 07.09.26 при увольнении 31.07.26), что лишено смысла — работник уже ищет работу с 01.08.2026.

Если же дата уведомления предшествовала увольнению (например, уведомление вручено 07.09.2025 или 07.05.2026), она тем более не влияет на начало периода: значение имеет только фактический день увольнения.

Версия В: месяцы исчисляются по правилам ст. 14 ТК РФ

Ст. 14 ТК РФ устанавливает, что течение сроков, с которыми связано возникновение прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено их начало. Применительно к нашей ситуации это даёт тот же результат, что и версия А: отсчёт ведётся от даты увольнения (31.07.2026), а первым днём двухмесячного/трёхмесячного периода трудоустройства выступает 01.08.2026 либо сам день увольнения — в любом случае **второй месяц завершается 31.08.2026**.

Практический вывод по разделу III: второй месяц трудоустройства — август 2026 г.; он заканчивается 31.08.2026 независимо от выбранного способа подсчёта.

IV. Развилка № 2: когда и в какой форме писать заявление о выплате за второй месяц

Версия А (доминирующая, соответствует тексту нормы после 306-ФЗ): письменное заявление, не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца

Норма прямо говорит: работник «вправе обратиться **в письменной форме**» и «работодатель производит [выплаты] не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения». Отсюда практический алгоритм:

- второй месяц заканчивается **31.08.2026**;

- 15 рабочих дней отсчитываются с 01.09.2026 (вторник; производственный календарь на сентябрь 2026 г. не содержит в этом отрезке нерабочих праздничных дней): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21 сентября — **крайний срок обращения 21.09.2026**;
- если применить более консервативный вариант подсчёта (второй месяц истекает 30.08.2026, а 15 рабочих дней считаются с понедельника 31.08.2026), крайний срок — **18.09.2026**;
- оплата должна быть произведена в течение 15 календарных дней со дня обращения (например, при заявлении 01.09.2026 — не позднее 16.09.2026).

Рекомендуемая дата подачи — 01.09.2026 (либо 01-04.09.2026). Это внутри любого из возможных вариантов подсчёта, позволяет получить деньги раньше и снимает спор о своевременности обращения. Обращаться раньше 01.09.2026 (внутри второго месяца) рискованно: на этот момент ещё не определён период трудоустройства, подлежащий пропорциональной оплате, и работодатель может отказать.

Версия Б (конкурирующая): заявление не обязательно, обязанность возникает из закона

Позиция: ч. 2 ст. 178 ТК РФ сформулирована как **обязанность** работодателя («работодатель обязан выплатить»), а не как обязанность, обусловленная заявлением; следовательно, если работодатель располагал сведениями о нетрудоустроенности (например, работник представил сведения о трудовой деятельности по ст. 66.1 ТК РФ), выплата должна быть произведена и без отдельного заявления. Эта позиция применяется в ситуациях, когда работник обращался к работодателю в любой форме (в том числе устно, по электронной почте), представлял документы и работодатель фактически знал о его статусе.

Практическое значение: при спорах суды проверяют, обращался ли работник и когда. Наличие письменного обращения с отметкой о вручении снимает этот вопрос полностью, поэтому **при любом прочтении нормы заявление следует подать письменно.**

Версия В: пропуск 15-рабочедневного срока

Норма введена недавно (Федеральным законом от 31.07.2025 № 306-ФЗ), устойчивой практики по вопросу о том, является ли этот срок **пресекательным** (прекращающим само право) или только **процедурным**

(сроком обращения, пропуск которого не лишает права), пока нет. Возможны две линии:

- **линия 1:** срок — элемент механизма реализации права; его пропуск не означает утрату права на выплату, поскольку сама выплата гарантирована ч. 2 ст. 178 ТК РФ как материальное право; работодатель обязан выплатить и после истечения срока, а отказ может быть оспорен в суде;
- **линия 2:** срок является сроком осуществления права; при обращении за его пределами работодатель вправе отказать, и суд может признать выплату не подлежащей начислению за пределами установленного окна.

Учитывая отсутствие практики, **единственная безопасная стратегия — уложиться в 15 рабочих дней** (21.09.2026; консервативно — 18.09.2026).

V. Развилка № 3: условие нетрудоустроенности и пропорциональность выплаты

Версия А: работник не трудоустроен в течение всего второго месяца. Выплата производится в полном размере среднего месячного заработка за второй месяц.

Версия Б: работник трудоустроился внутри второго месяца. Ч. 2 ст. 178 ТК РФ прямо предусматривает выплату «за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц». Например, при трудоустройстве 17.08.2026 оплате подлежит период с 01.08.2026 по 16.08.2026 (соответственно корректируется и срок обращения: сам смысл выплаты уже исчерпан, но обращение всё равно оформляется письменно с приложением подтверждающих документов).

Версия В: работник трудоустроился в течение первого месяца. Период трудоустройства не превысил один месяц, поэтому по буквальному смыслу ч. 2 ст. 178 ТК РФ (условие «длительность периода трудоустройства превышает один месяц») право на выплату за второй месяц не возникает. Исключение — если период нетрудоустроенности захватил хотя бы часть второго месяца; в этом случае применяется пропорциональный расчёт.

Версия Г: работник имеет статус безработного. Само по себе наличие или отсутствие регистрации в органах службы занятости для получения выплаты за **второй** месяц значения не имеет — решение органа службы занятости требуется исключительно для третьего месяца (ч. 3 ст. 178 ТК РФ) и для 4–6-го месяцев у северян (ч. 2 ст. 318 ТК РФ).

Документальное подтверждение нетрудоустроенности: трудовая книжка либо сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), которые целесообразно приложить к заявлению.

Практический вывод по разделу V: при отсутствии трудоустройства во втором месяце — требовать полную сумму за август 2026 г.; при трудоустройстве внутри месяца — требовать пропорциональную часть; при трудоустройстве до 01.08.2026 — права на выплату за второй месяц нет.

VI. Развилка № 4: расхождение дат — уведомление 07.09.26 при увольнении 31.07.26

Здесь формулировка вопроса допускает несколько прочтений, и каждое влечёт разные правовые последствия.

Версия А: опечатка в дате уведомления; уведомление фактически вручено до увольнения

Если уведомление было вручено, например, 07.05.2026 или 07.09.2025, процедура предупреждения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ — не менее чем за два месяца, персонально и под роспись) соблюдена или срок предупреждения истёк. Тогда увольнение 31.07.2026 по процедуре предупреждения не оспаривается, и вопрос сводится к срокам обращения за выплатой за второй месяц (разделы III–IV).

Отдельно: если между уведомлением и увольнением прошло существенно больше двух месяцев (например, уведомление 07.09.2025 — увольнение 31.07.2026), возникает спорный вопрос, «сохраняет ли силу» уведомление. Ч. 2 ст. 180 ТК РФ устанавливает **минимальный** срок предупреждения; нормы о максимальном сроке ТК РФ не содержит. В практике встречаются обе позиции: увольнение признаётся законным (работник предупреждён более чем за два месяца) и, напротив, встречается подход, при котором длительный разрыв рассматривается как самостоятельное нарушение процедуры. Такое увольнение целесообразно оспаривать только при наличии иных дефектов процедуры (непредложение вакансий при сокращении — ч. 3 ст. 81 ТК РФ, ч. 1 ст. 180 ТК РФ; см. также п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Версия Б: уведомление вручено после увольнения — увольнение без предупреждения

Если уведомление о сокращении вручено 07.09.2026, а работник уволен 31.07.2026, то двухмесячное предупреждение (ч. 2 ст. 180 ТК РФ) **не соблюдено**. Последствия:

- увольнение может быть признано незаконным с восстановлением работника, взысканием среднего заработка за всё время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (ч. 2, 9 ст. 394 ТК РФ, ст. 237 ТК РФ);
- срок обращения в суд по спору об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (или со дня предоставления сведений о трудовой деятельности по ст. 66.1 ТК РФ — ч. 1 ст. 392 ТК РФ в редакции Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ). При увольнении 31.07.2026 этот срок, вероятнее всего, уже истёк, и его восстановление возможно только при уважительных причинах (ст. 392 ТК РФ);
- независимо от оспаривания увольнения, если увольнение фактически состоялось, **выплаты по ст. 178 (ст. 318) ТК РФ сохраняются**: они привязаны к факту увольнения по соответствующему основанию и к периоду трудоустройства, а не к соблюдению процедуры предупреждения.

Версия В: досрочное расторжение с письменного согласия работника

Если планируемая дата увольнения по уведомлению была позже 31.07.2026, а расторжение состоялось раньше срока предупреждения, то применяется ч. 3 ст. 180 ТК РФ: работодатель **с письменного согласия работника** вправе расторгнуть договор до истечения срока предупреждения, выплатив **дополнительную компенсацию** в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения. Эта компенсация:

- **не заменяет** выходное пособие и выплаты за период трудоустройства по ст. 178 (ст. 318) ТК РФ, а начисляется сверх них;
- рассчитывается исходя из даты, указанной в уведомлении: например, если уведомление от 07.09.2026 (или иной документ) определяло увольнение на ноябрь 2026 г., то за период с 01.08.2026 до планируемой даты причитается средний заработок за несколько месяцев.

Практическое действие: проверить, выплачена ли дополнительная компенсация по ч. 3 ст. 180 ТК РФ, и если нет — заявить требование о ней

отдельно (по этому требованию применяется срок, указанный в ч. 2 ст. 392 ТК РФ, — см. раздел VII). Отсутствие письменного согласия работника при досрочном расторжении означает, что увольнение совершено с нарушением процедуры (версия Б).

Версия Г: уведомление 07.09.26 касается другого (нового) мероприятия

Возможно, 07.09.2026 работнику вручено уведомление о **новом** сокращении или о начале процедуры ликвидации, а увольнение 31.07.2026 состоялось по ранее проведённому мероприятию (или по иному основанию). Тогда правоотношения разбираются раздельно: гарантии по первому увольнению (от 31.07.2026) — по ст. 178 (ст. 318) ТК РФ; второе уведомление порождает самостоятельные гарантии (включая новое выходное пособие при новом увольнении) и не влияет на расчёт месяцев по первому.

Практический вывод по разделу VI: даты в вопросе необходимо сверить с приказом об увольнении, уведомлением и сведениями о трудовой деятельности; при подтверждении версии Б или В немедленно фиксируются требования к работодателю (восстановление/дополнительная компенсация) и параллельно реализуется право на выплату за второй месяц.

VII. Развилка № 5: сроки обращения в суд, если выплата не произведена

Версия А (основная): один год. Требование о взыскании среднего месячного заработка за период трудоустройства — это требование о выплате, причитающейся работнику в рамках трудовых отношений, поэтому применяется **годовой** срок: работник вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). «Установленный срок выплаты» в нашем случае — 15 календарных дней со дня обращения к работодателю. Пример: заявление подано 01.09.2026 → выплата должна была состояться не позднее 16.09.2026 → в суд можно обратиться до 16.09.2027.

Версия Б: три месяца. Если суд квалифицирует требование как спор, не связанный с оплатой труда (например, о взыскании компенсационных сумм процедурного характера — дополнительной компенсации по ч. 3 ст. 180 ТК РФ, если она рассматривается отдельно от ст. 178 ТК РФ), может быть применён трёхмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о

нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Этот подход встречается реже, но исключать его нельзя.

Версия В: один месяц — по требованию об оспаривании увольнения (ч. 1 ст. 392 ТК РФ; восстановление возможно при уважительных причинах — ст. 392 ТК РФ). Для увольнения 31.07.2026 срок считается с даты вручения копии приказа/выдачи трудовой книжки.

Версия Г: момент начала течения срока. Возможны два подхода: (1) со дня, следующего за днём, когда выплата должна была быть произведена (расчётный подход, описанный выше); (2) со дня отказа работодателя в выплате, если работник обратился и получил письменный отказ. Второй подход для работника выгоднее, но ориентироваться следует на первый как более консервативный.

Практический вывод: спор о выплате можно заявлять в течение года, но при наличии любых процедурных рисков (в том числе связанных с несоблюдением срока предупреждения) действовать следует немедленно — месячный срок по спору об увольнении существенно короче.

VIII. Если организация находится в стадии ликвидации

Если основанием увольнения является ликвидация (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а не сокращение, к изложенному добавляется следующее:

- выплаты за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация **должны быть произведены до завершения ликвидации** организации (соответствующая часть ст. 178 и ст. 318 ТК РФ);
- требования работников по оплате труда и выходным пособиям удовлетворяются **во вторую очередь** (п. 1 ст. 64 ГК РФ);
- работник вправе заявить требование ликвидационной комиссии (ликвидатору) письменно, с приложением подтверждающих документов, чтобы оно было включено в промежуточный ликвидационный баланс; порядок ликвидации, сроки заявления требований кредиторами и публикация сведений регулируются ст. 61–64 ГК РФ и ст. 20, 21 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»;
- если ликвидация завершена, а выплата не произведена, взыскание возможно с лиц, виновных в нарушении порядка ликвидации (ст. 64.1 ГК РФ применительно к требованиям кредиторов; в трудовых спорах этот вопрос решается в зависимости от обстоятельств).

Практическое действие: подать заявление о выплате за второй месяц одновременно (а) по адресу работодателя, (б) ликвидатору/ликвидационной комиссии, сохранив доказательства вручения.

IX. Особый случай: работник — «северянин»

Если организация расположена в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, применяется ст. 318 ТК РФ:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка плюс сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, **но не свыше трёх месяцев** со дня увольнения (с зачётом выходного пособия);
- в исключительных случаях — сохранение заработка за 4-й, 5-й и 6-й месяцы по решению органа службы занятости, при условии, что работник обратился в этот орган **в месячный срок** после увольнения и не был трудоустроен;
- сроки обращения к работодателю — 15 рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев; по 4-6-му месяцам — после принятия решения органом службы занятости, но не позднее 15 рабочих дней после окончания соответствующего месяца;
- работодатель вправе выплатить единовременную компенсацию в размере **пятикратного** среднего месячного заработка с зачётом ранее произведённых выплат.

Для увольнения 31.07.2026 обращение в орган службы занятости должно было состояться не позднее 31.08.2026 (по ст. 318 ТК РФ) либо не позднее 20.08.2026 (14 рабочих дней — по ст. 178 ТК РФ, если местность не северная). Если обращение ещё не сделано, следует сделать это немедленно — от него зависит право на выплату за третий (а для северян — за 4-6-й) месяц.

X. Если работник получил предложение о единовременной компенсации

Работодатель вправе **взамен** выплат за период трудоустройства предложить единовременную компенсацию: двукратный средний месячный заработок по ст. 178 ТК РФ и пятикратный — по ст. 318 ТК РФ. При этом:

- уже произведённые выплаты за 2-й, 3-й, 4-й, 5-й месяцы зачитываются;
- согласие на такую замену — право, а не обязанность работника; отказ от предложения не лишает права на последовательные ежемесячные выплаты;

- сравнение вариантов: пятикратная компенсация для «северянина» против шести месяцев сохранения заработка — при высокой вероятности нетрудоустроенности в течение полугода; двукратная компенсация по ст. 178 ТК РФ против двух-трёх месяцев выплат.

XI. Ответственность работодателя за просрочку и меры воздействия

- Проценты (денежная компенсация) за задержку выплаты — не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).
- Компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ; ч. 9 ст. 394 ТК РФ — при споре об увольнении).
- Административная ответственность за невыплату в установленный срок — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (предупреждение или штраф на должностных лиц, лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и юридических лиц).
- Уголовная ответственность — ст. 145.1 УК РФ (при корыстной или иной личной заинтересованности и длительной невыплате); применяется при наличии состава, для трудовых споров не характерна.
- Обращение в государственную инспекцию труда (ст. 356, 360 ТК РФ) и в прокуратуру — дополнительный, не заменяющий суд, механизм.

Средний заработок исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Если работник не согласен с расчётом, это самостоятельное требование, по которому применяется годичный срок (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

XII. Рекомендуемый порядок действий и структура заявления

Шаг 1. Сверить документы: приказ об увольнении (дата и основание), уведомление о сокращении (дата вручения и подпись), расчётные листки, сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), трудовую книжку.

Шаг 2. До 01.09.2026 убедиться в отсутствии трудоустройства; при необходимости встать на учёт в орган службы занятости (для третьего месяца — для не-северян в течение 14 рабочих дней со дня увольнения, то есть до 20.08.2026; для северян — в течение месяца, до 31.08.2026).

Шаг 3. В период с 01.09.2026 по 04.09.2026 (в любом случае не позднее 18.09.2026, крайний формальный предел — 21.09.2026) подать работодателю письменное заявление о выплате среднего месячного заработка за второй месяц трудоустройства (ч. 2 ст. 178 ТК РФ; для северян — ч. 2 ст. 318 ТК РФ).

Шаг 4. Если в документах подтверждается досрочное расторжение без письменного согласия или нарушение срока предупреждения, одновременно заявить требование о дополнительной компенсации (ч. 3 ст. 180 ТК РФ) и оценить перспективы оспаривания увольнения (с учётом месячного срока по ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

Шаг 5. Если в течение 15 календарных дней после обращения выплата не произведена — направить претензию, жалобу в ГИТ/прокуратуру и подготовить исковое заявление в суд (в пределах годичного срока по ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Структура заявления: адресат (наименование организации, руководитель либо ликвидатор); ФИО, адрес, контакты заявителя; сведения о трудовом договоре, приказе об увольнении (номер, дата), основании увольнения; указание на выплату выходного пособия и на отсутствие выплаты за второй месяц; указание на нетрудоустроенность (со ссылкой на прилагаемые сведения о трудовой деятельности/трудовую книжку); требование о выплате среднего месячного заработка за второй месяц трудоустройства в размере, рассчитанном по ст. 139 ТК РФ и Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (с приложением расчёта); ссылка на ч. 2 (и, если применимо, на часть о письменном обращении и 15-календарном сроке выплаты) ст. 178 или ст. 318 ТК РФ; банковские реквизиты; перечень приложений; требование о письменном ответе в установленный срок.

Способы фиксации подачи: вручение под подпись на копии (с указанием даты и ФИО принявшего), направление ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении, направление через систему электронного документооборота работодателя с сохранением подтверждения отправки.

XIII. Практические выводы по каждой версии

- 1. Основной сценарий (сокращение, увольнение 31.07.2026, уведомление фактически вручено до увольнения).** Право на выплату за второй месяц возникает по окончании второго месяца трудоустройства — 31.08.2026. Заявление нужно подать письменно в период 01.09.2026 – 18.09.2026 (крайний срок по буквальному расчёту — 21.09.2026). Выплата — в течение 15 календарных дней со дня обращения.

2. **Сценарий с расчётом от даты уведомления.** Юридически несостоятелен: месяцы сохранения заработка исчисляются от фактического дня увольнения (ст. 84.1, ч. 2 ст. 178, ст. 318 ТК РФ). Дата уведомления влияет только на размер дополнительной компенсации при досрочном расторжении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).
3. **Сценарий «уведомление вручено после увольнения» (07.09.26 при увольнении 31.07.26).** Признак нарушения ч. 2 ст. 180 ТК РФ. Возможны восстановление на работе, средний заработок за вынужденный прогул и компенсация морального вреда (ст. 394, 237 ТК РФ), но срок обращения в суд по увольнению — один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ) и, вероятнее всего, пропущен; его восстановление — на усмотрение суда. Выплаты по ст. 178 (318) ТК РФ при этом сохраняются и реализуются в порядке разделов III–IV.
4. **Сценарий досрочного расторжения с письменного согласия.** Дополнительно причитается компенсация по ч. 3 ст. 180 ТК РФ, исчисляемая пропорционально времени, оставшемуся до даты увольнения по уведомлению; она не заменяет выплаты за период трудоустройства.
5. **Сценарий частичного трудоустройства.** Выплата за второй месяц производится пропорционально периоду нетрудоустроенности (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).
6. **Сценарий ликвидации организации.** Требование необходимо заявить ликвидатору незамедлительно: выплаты должны быть произведены до завершения ликвидации; требования работников — вторая очередь (ст. 61–64 ГК РФ).
7. **Северный вариант.** Период сохранения заработка — три месяца плюс 4–6-й месяцы по решению органа службы занятости; сроки обращения к работодателю — в те же 15 рабочих дней; возможна единовременная компенсация в пятикратном размере (ст. 318 ТК РФ).
8. **Спор в суде.** По требованию о выплате — ориентир один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); по требованию об увольнении — один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); при рисках — действовать по наиболее короткому сроку.

XIV. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 14, 66.1, 81 (п. 1, 2 ч. 1, ч. 3), 84.1, 139, 178, 180, 236, 237, 318, 356, 360, 392, 394.
2. Гражданский кодекс РФ: ст. 61–64, 64.1, 191, 192.
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ч. 6 ст. 5.27.
4. Уголовный кодекс РФ: ст. 145.1.

-
5. Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ (о внесении изменений в ТК РФ в части предоставления гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата).
 6. Федеральный закон от 31.07.2025 № 306-ФЗ (введена регламентация письменного обращения работника и 15-рабочих-дней срока обращения по ст. 178, 318 ТК РФ).
 7. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в представленных материалах приведены тексты ст. 60.2, 178, 180, 318 ТК РФ; редакция подлежит сверке на дату увольнения).
 8. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (изменения в ст. 392, 394 ТК РФ в связи с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде).
 9. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (годовой срок по спорам о выплатах).
 10. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»: ст. 20, 21.
 11. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
 12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в части разъяснений о порядке увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в том числе об обязанности предложить вакансии).
 13. ИПС «Законодательство России» (pravo.gov.ru), официальный интернет-портал правовой информации (publication.pravo.gov.ru) — тексты ст. 178, 180, 318 ТК РФ в редакциях 2006, 2020, 2025 гг.

Примечание: расчёты календарных дат выполнены для 2026 года исходя из предположения, что увольнение состоялось 31.07.2026, а также что на территории действия работодателя не установлены дополнительные нерабочие дни. Перед подачей заявления рекомендуется сверить производственный календарь и действующую редакцию ст. 178, 318 ТК РФ на дату увольнения.