В соответствии со ст.178 Трудового кодекса РФ 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). **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.

Трудовой кодекс РФ не определяет, что считать исключительными случаями при решении вопроса о сохранении среднего месячного заработка за третий месяц, соответственно, признание тех или иных случаев исключительными для реализации права работника на получение третьего заработка находится в компетенции органа службы занятости населения. При этом орган службы занятости должен учитывать имеющие значение обстоятельства для признания их исключительными по смыслу положений статьи 178 Трудового кодекса РФ. К таким обстоятельствам, в частности, могут относиться отсутствие средств к существованию, инвалидность, серьезные заболевания, требующие дорогостоящего лечения, наличие иждивенцев, наличие кредитных обязательств, возникших до момента увольнения, и т.п.

В соответствии со ст. 307 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора с работодателем – индивидуальным предпринимателем в связи с прекращением предпринимательской деятельности либо в связи с сокращением численности или штата работников случаи и размеры выплачиваемого выходного пособия, иных компенсационных выплат осуществляется, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором.

Соответственно, решение о сохранении среднего месячного заработка за третий месяц после увольнения, принимается органами службы занятости в соответствии со ст. ст.178, 318, 307 Трудового кодекса РФ, при соблюдении определенных условий.