АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.03.2024

Разъяснили, когда можно уволить сотрудника, который прогулял день после больничного

Если работник не вышел на работу после больничного, с ним можно расторгнуть трудовой договор. Делать это следует не ранее даты окончания периода временной нетрудоспособности, хотя последний рабочий день предшествовал болезни. Такие разъяснения выпустил Роструд.

Документ: Письмо Роструда от 30.08.2022 N ПГ/22391-6-1

Читайте эту новость в КонсультантПлюс

Полезное по теме

Как уволить работника за прогул, подскажет готовое решение от экспертов КонсультантПлюс.

Возможно, вам будут интересны эти темы:

ПРОФРАЗВИТИЕ

ВОПРОС - ОТВЕТ

Как оформить досрочный выход сотрудницы из отпуска по уходу за ребенком, если она заболела за неделю до выхода, и как оплатить ей больничный?

Дата публикации: 2021-11-22 09:00:00

Вопрос

Сотрудница написала заявление о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком. За неделю до предполагаемой даты выхода на работу она заболела. Как быть в этом случае? Больничный будет действителен? Нужно ли переписывать заявление о выходе на работу после больничного?

Ответ

Сотруднице, которая заболела, находясь еще в отпуске по уходу за ребенком, больничный лист должен быть выдан только со дня окончания указанного отпуска.

Если сотрудница предъявит больничный лист с более ранней даты (т.е. в период отпуска по уходу за ребенком), то оплачивается такой больничный со дня, следующего за днем окончания отпуска по уходу за ребенком.

Возможный вариант: попросить сотрудницу переписать заявление о выходе из отпуска по уходу за ребенком. Новую дату выхода из такого отпуска можно указать так: первый день после окончания периода временной

нетрудоспособности работницы.

2. **Что нужно учесть при досрочном выходе работника из отпуска по уходу за ребенком на полный рабочий день**

При досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком на полный рабочий день женщины, у которой ребенку еще нет полутора лет, предоставьте ей перерывы для кормления ребенка. Если работница захочет присоединить их к перерыву для отдыха и питания или в суммированном виде перенести на начало или конец рабочего дня (смены) - получите от нее заявление. После этого заключите с работницей допсоглашение к трудовому договору, в котором пропишите количество и время таких перерывов. Отметим, право на такие перерывы имеют и, в частности, отцы, воспитывающие ребенка до полутора лет без матери, опекуны ребенка такого возраста (ч. 2 ст. 57, ст. ст. 72, 258, 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Кроме этого, при выходе работника из отпуска по уходу за ребенком вы должны предоставить ему прежнее место работы (должность) (ч. 4 ст. 256 ТК РФ).

В то же время, если в период отпуска по уходу за ребенком должность работника изменилась, с согласия работника вы можете оформить перевод (абз. 3 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, абз. 1 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Также вам нужно будет повысить зарплату работнику, если в период отпуска по уходу за ребенком в вашей организации была проведена индексация, поскольку она распространяется на всех работников. Это следует из ст. 134 ТК РФ, Определения Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 N 913-О-О.

Обратите внимание, поскольку отпуск по уходу за ребенком может быть использован как полностью, так и по частям, то ваш работник, который прервал отпуск по уходу за ребенком, вправе в любое время возобновить прерванный отпуск вплоть до достижения ребенком трех лет (ч. 1, 2 ст. 256 ТК РФ).

> Если работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, не работает, пособие не выплачивается. В этом случае пособие не назначается (п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ).