



## ***Какие есть особенности увольнения после декретного отпуска***

*Информационная памятка*

*Обоянь, 2020*

С 1 января 2021 г. в КоАП РФ вносятся изменения, предусматривающие административную ответственность за непредставление или представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности работников.

Особенностей увольнения после декретного отпуска немного. В частности, есть особенности расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, так как декретный отпуск не учитывается при исчислении среднего заработка. Еще, возможно, придется уволить работника по собственному желанию без отработки, если он попросит об этом. На увольнение по вашей инициативе могут быть ограничения.

Отметим, что официального понятия "декретный отпуск" нет. На практике под ним понимают как отпуск по беременности и родам, так и отпуск по уходу за ребенком.

### ***1. Что учитывать при увольнении по инициативе работодателя после декретного отпуска***

Специальные ограничения на увольнение работника по вашей инициативе после декретного отпуска законом не установлены, но нужно учитывать общие запреты на увольнение по вашей инициативе. Это касается как случаев увольнения после отпуска по беременности и родам, так и отпуска по уходу за ребенком.

В частности, по вашей инициативе нельзя уволить беременную работницу, а также работника, находящегося в отпуске или на больничном. Исключение - увольнение в связи с ликвидацией организации (ч. 6 ст. 81, ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Также, например, есть запреты на увольнение отдельных категорий работников по сокращению (например, беременных женщин, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет).

### *1.1. В каких случаях возможно увольнение по инициативе работодателя после отпуска по беременности и родам*

Если работница вышла на работу после отпуска по беременности и родам, то ее увольнение по вашей инициативе возможно, в частности, в случае ликвидации организации, совершения работницей однократного грубого проступка (например, прогула) или виновных действий, которые повлекли утрату доверия к ней (при условии, что она непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности). Запретов на увольнение ее по таким основаниям нет. Если же после указанного отпуска работница взяла отпуск по уходу за ребенком, то уволить ее по вашей инициативе в период отпуска можно только в случае ликвидации организации (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Вы не можете сократить работницу после декретного отпуска (отпуска по беременности и родам), если она относится к лицам, указанным в ч. 4 ст. 261 ТК РФ. Например, является одинокой матерью с ребенком до 14 лет.

Кроме того, вы не вправе уволить такую работницу, в частности, ни по одному основанию, связанному с вашей инициативой, кроме ликвидации организации, - если работница снова беременна либо находится в отпуске (например, ежегодном) или на больничном (ч. 6 ст. 81, ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

В остальных случаях вы можете уволить женщину после отпуска по беременности и родам по вашей инициативе без каких-либо ограничений, если есть достаточные основания для увольнения.

### *2. Что учитывать при увольнении по собственному желанию после декретного отпуска*

В целом порядок увольнения по собственному желанию после декретного отпуска стандартный. В частности, получите от работника заявление, оформите приказ об увольнении, внесите запись в трудовую книжку (в случае ее ведения). Информацию об увольнении необходимо внести в сведения о трудовой деятельности и подать в орган ПФР по месту вашей регистрации (ч. 1, 2 ст. 66.1 ТК РФ, п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11 Закона о

персонифицированном учете). Сведения о трудовой деятельности представляются по форме СЗВ-ТД. Порядок ее заполнения утвержден Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п.

Есть особенности при окончательном расчете - они связаны с расчетом компенсации за неиспользованный отпуск (об этом ниже).

Увольняясь после декрета, работник должен подать вам заявление об увольнении в том же порядке, что и другие работники: как правило, не менее чем за две недели до даты увольнения. Но такой работник может уволиться и без отработки (в дату, указанную в заявлении), в частности, если у него есть уважительная причина или вы достигли с ним соглашения об этом (ч. 1 - 3 ст. 80 ТК РФ).

Например, это ситуация, когда работница вынуждена уволиться в связи с переводом мужа на работу в другую местность.

### ***3. Какие есть особенности оформления документов по увольнению после декретного отпуска***

Ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, использовать специальный бланк, соблюдать требования к реквизитам). Тогда учтите эти требования.

Оформите увольнение работника после декретного отпуска стандартными документами. В частности, издайте приказ об увольнении, внесите запись об увольнении в трудовую книжку (в случае ее ведения) и повторите эту запись в личной карточке работника.

Кроме того, заполните и представьте в ПФР форму "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)". Порядок ее заполнения утвержден Постановлением ПФР от 25.12.2019 N 730п.

Если работник отказался от ведения трудовой книжки, запись в личную карточку рекомендуем внести на основании сведений о трудовой деятельности. Делать в документах об увольнении оговорки, что работник увольняется после декретного отпуска, не нужно.

Учитывайте особенности, характерные для конкретного основания увольнения. При внесении записи в трудовую книжку, сведения о трудовой деятельности правильно укажите основание увольнения и ссылку на соответствующую норму, по которой производите увольнение.

Убедитесь, что до начала оформления документов об увольнении вами соблюдены все необходимые мероприятия. Например, если увольняете работника по основанию, которое является дисциплинарным взысканием (в частности, за прогул), то должна быть соблюдена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности. Проверьте, что до издания приказа об увольнении вы, в частности, затребовали у работника письменное объяснение причин проступка и, если через два рабочих дня он его не представил, составили об этом акт.

#### ***4. Какие есть особенности расчета при увольнении после декретного отпуска***

Проверьте, не установлены ли у вас дополнительные выплаты работнику при увольнении или, наоборот, они запрещены. Так, руководителю учреждения, подведомственного Роспечати, при увольнении по собственному желанию премия не выплачивается.

При расчете выплат при увольнении (кроме, в частности, зарплаты) руководителю учреждения, его заместителям, главбуху учитывайте ограничение к их совокупному размеру (ч. 1, 4, 5 ст. 349.3 ТК РФ).

Порядок расчета при увольнении после декретного отпуска в целом стандартный. В частности, вам нужно выплатить работнику при увольнении зарплату (если работник уже успел отработать какое-то время после отпуска) и компенсацию за неиспользованный отпуск, а в определенных случаях - еще и выходное пособие.

Особенности расчета компенсации за неиспользованный отпуск и выходного пособия связаны с тем, что период декретного отпуска и

начисленные за такой отпуск суммы не учитываются при исчислении среднего заработка (пп. "б", "е" п. 5 Положения о средней заработной плате).

Возможна такая ситуация, когда работник брал ежегодный отпуск авансом и до увольнения не отработал все дни отпуска. В этом случае при увольнении вы вправе произвести удержание излишне выплаченных отпускных за неотработанные дни отпуска в текущем рабочем году (кроме случая, когда увольняете работника по основаниям, названным в ч. 2 ст. 137 ТК РФ), но не больше 20 процентов суммы зарплаты, выплачиваемой при увольнении. Если сумма больше 20 процентов, то можете попросить работника вернуть неотработанные отпускные в добровольном порядке. К сожалению, взыскать эту сумму в судебном порядке не удастся (ч. 2 ст. 137, ч. 1 ст. 138 ТК РФ, Определение Верховного Суда РФ от 25.10.2013 N 69-КГ13-6).

#### *4.1. Как при увольнении после отпуска по беременности и родам учитывается этот период при определении компенсации за отпуск*

При исчислении среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск период отпуска по беременности и родам не учитывается. То есть из расчетного периода нужно исключить как период такого отпуска, так и начисленные за это время суммы (пп. "б" п. 5 Положения о средней заработной плате).

Дополнительно отметим, что при определении количества дней неиспользованного отпуска, подлежащих денежной компенсации при увольнении, включайте отпуск по беременности и родам в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Это следует из ч. 1 ст. 121, ч. 1 ст. 127, ч. 1 ст. 255 ТК РФ.

#### *4.2. Как рассчитывать выплаты при увольнении после отпуска по уходу за ребенком*

Работнице, которая увольняется после отпуска по уходу за ребенком, положены те же выплаты, что и любому другому увольняющемуся работнику.

Все выплаты рассчитывайте в обычном порядке, однако учтите следующие особенности:

1) при подсчете стажа для определения количества дней неиспользованного отпуска не учитывайте период (периоды) отпуска по уходу за ребенком, в который (которые) работница не трудилась на условиях неполного рабочего дня и не работала на дому (ч. 4 ст. 93, ч. 1, 2 ст. 121 ТК РФ);

2) если работница увольняется не выходя на работу, а в течение всего расчетного периода она находилась в отпуске по уходу за ребенком (в отпуске по уходу за ребенком и в отпуске по беременности и родам) и не получала заработную плату, то средний заработок для расчета компенсации за неиспользованный отпуск и выходного пособия определяйте за период, предшествующий расчетному периоду и равный ему (пп. "б", "е" п. 5, п. 6 Положения о средней заработной плате).

#### 5. Риски при нарушении порядка увольнения после декретного отпуска

В этом случае у вас возможны, в частности, следующие риски:

- административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении;

- административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - за любые другие нарушения при увольнении, например, если не ознакомили работника с приказом об увольнении и не сделали на приказе запись, что такое ознакомление невозможно в связи с отсутствием работника на работе в день увольнения;

- материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ - в частности, если вы произведете выплаты при увольнении с опозданием;
- признание увольнения незаконным, восстановление работника на работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также выплатой иных сумм, например судебных издержек (абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, абз. 1 п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Это возможно, например, если вы уволите по вашей инициативе работника в период ежегодного отпуска.

Использована информация СПС КонсультантПлюс



**КонсультантПлюс**

*Составитель: М.А. Рыжкова, зав. центром правовой информации*

## ***Внимание! Информация для всех!***

В МКУК «Обоянская межпоселенческая библиотека» действует Центр правовой информации.

Услугами центра могут пользоваться все жители Обоянского района.

### ***ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ ЭТО:***

- комплексное информационное обслуживание через электронную базу данных «Консультант Плюс», «Законодательство России»;
- официальные документы администрации района;
- фонд федеральных законов, Указов президента РФ, постановлений правительства РФ;
- папки законов, постановлений, других официальных документов и комментарии по актуальным темам.
- периодические издания правового характера;
- справочники по праву, комментарии к законодательству, научная, юридическая литература;

*Адрес: г. Обоянь*

*ул. Ленина, 36*

*тел.: 8(47-141)2-17-81*

*E-mail: [psrioboyan2002@mail.ru](mailto:psrioboyan2002@mail.ru)*

*Сайт: <http://мбиблиотека.рф/>*

*Время работы с 8 до 17 часов, кроме субботы и воскресенья*

