|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  http://www.eseur.ru/Images/hot41673.jpg |  **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №33.**Роструд напомнил о правилах увольнения за прогул** |

 |
| **Риски**: при несоблюдении порядка увольнения за нарушение трудовой дисциплины (например, прогул) увольнение может быть признано незаконным.Роструд в Письме от 07.08.2019 N ПГ/19593-6-1напомнил, что работника можно уволить в случае прогула на основании подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Согласно Постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 прогулом признаются следующие действия работника:– невыход на работу, т.е. отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (независимо от его продолжительности);– нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.Однако увольнять по этому основанию можно только в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности как за грубый дисциплинарный проступок.В частности, важно: 1. Соблюсти срок, в течение которого можно применить к работнику дисциплинарное взыскание, – месяц со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). 2. Учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Роструд предупреждает, что решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул могут быть проверены в судебном порядке (определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2015 N 1243-О).3. Запросить у работника письменное объяснение. На предоставление объяснений работнику отводится два рабочих дня. Если работник не предоставил объяснение, нужно составить об этом акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).Роструд отмечает, что вместоувольнения за прогул можно применить и другой вид дисциплинарного взыскания, например, объявить работнику выговор или замечание (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных этими документами, не допускается (ч. 4 192 ТК РФ). |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, сентябрь, 2019** |