

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

# УВОЛЬНЯТЬ ЗА ПРОГУЛ НУЖНО ПО ЗАКОНУ

**В Государственную инспекцию труда в Магаданской области имеют право обращаться граждане, которые не согласны с увольнением за прогул. Если по итогам проверки выясняется, что увольнение было незаконно, то работник может быть восстановлен на работе. В каких случаях невыход на работу не будет считаться прогулом, каков порядок увольнения по указанному основанию? На эти и другие вопросы отвечает специалист Государственной инспекции труда в Магаданской области.**



**- Что может послужить основанием увольнения за прогул?**

- Оснований, которые могут послужить причиной увольнения за прогул, достаточно много. Одним из них может явиться отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня или смены или нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

**- Будет ли считаться прогулом, если работник написал заявление об увольнении и в этот же день ушел с работы?**

- Да, будет. Но есть и исключительные случаи, когда день подачи заявления об увольнении совпадает с последним днем работы. Например, если работник выходит на пенсию и увольняется по собственному желанию, то работодатель обязан расторгнуть с ним трудовой договор в срок, указанный в заявлении.

Напомним, что по общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. При этом течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

**- Если работник использовал дни отдыха (отгул или отпуск), положенные ему по закону, самостоятельно и без разрешения работодателя, будет ли это считаться прогулом?**

- В зависимости от ситуации. Так, самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный) является прогулом. Но при этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником

дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

**- В течение какого времени после прогула работодатель может уволить за него?**

- Не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (прогула). Но это не значит, что если работник не появляется на работе больше месяца по каким-либо уважительным причинам, то его нельзя уволить по указанному основанию. В этот период для увольнения за прогул не засчитывается время его болезни, пребывания в отпуске, отсутствия работника на работе по иным основаниям, а также время, необходимая на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников.

**- Что нужно сделать работодателю до того, как уволить работника за дисциплинарный проступок?**

- Первым делом до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. После того как оно получено, необходимо принять решение о том, является ли причина, указанная в объяснении, уважительной, поскольку может выясниться, что работник не прогулял, а болел. В этом случае увольнение не допускается.

**- Если работник не выходит на работу после совершения прогула, с кого брать объяснительную?**

- В таких случаях работодателю приходится приходиться к работнику по его местонахождению со

специально созданной комиссией. Или можно посоветовать направить по месту его жительства официальное уведомление с требованием представить объяснение причин отсутствия на работе. При этом работодатель должен удостовериться, что работник получил от него требование, например, в виде обратного почтового уведомления.

**- Обязательно ли писать объяснительную?**

- Если работник считает, что причина его отсутствия на рабочем месте была уважительной, то я бы посоветовала написать ее с приложением соответствующих документов. Для этого у работника есть два рабочих дня после того, как работодатель затребовал объяснительную. Однако если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**- Какой день увольнения за прогул будет указан в трудовой книжке?**

- При увольнении за прогул днем увольнения будет последний день работы, то есть предшествующий первому дню прогула. Однако если прогулу предшествовал период временной нетрудоспособности, подтвержденный больничным листом, увольнение за прогул возможно не ранее окончания периода временной нетрудоспособности.

**- Что делать, если работник не согласен с увольнением?**

- Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в суд и (или) в государственную инспекцию труда.

**Полина МОСКОВЕЦ,**  
государственный инспектор труда  
(по правовым вопросам).

**ПРАВОВОЕ**

# О ПО И РА ОБРА В ОР ПРО

**Порядок прием  
о преступления  
кодексом РФ,  
Российской Фе  
прокурора РФ  
и рассмотрени  
сообщений о пр**

При обращен  
ставителям коми  
мо знать о том,  
преступлениях.

Поступающие  
или иными средк  
уполномоченный  
РФ. О принятом  
заявителю письм  
реса того органа  
сообщение о пр

В случаях, к  
ступления сообщ  
зан разъяснить  
наименование и  
шить сообщени

Заявителям  
ст. 141 УПК РФ  
жить поводом д  
дня, поступающ  
совершении пр  
ления, подлежа  
и другие правот  
тивно-разыско

Также заяви  
ступающие в ор  
выражается не  
ими в пределах  
ствии данных о  
в соответствии  
приема гражда

При непосред  
правоохранител  
ке и принятию  
следует знать, ч  
ми полномочиям  
было получено  
обязано выдать  
мент о принятии  
шем, а также да  
о преступлении  
ным на эти дей

Бездействи  
занные с отказ  
ниях, могут быт