**По вопросу:** «Работница работает по внешнему совместительсту, сейчас находится в отпуске по уходу за ребенком до 1.5 лет, заявления о предоставлении отпуска до 3 лет не писала, работодатель не может с ней связаться, тр. не берет. Какие действия работодателя?»

**Сообщаем**, что «…**По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком** до достижения им возраста трех лет…» ***(Источник: ст. 256, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) {КонсультантПлюс})***

«…**До получения информации от работницы отсутствие ее на работе считается отсутствием по невыясненным причинам**.

**Работодатель должен зафиксировать отсутствие работницы, инициировать проведение проверки и запросить у работницы объяснение причин отсутствия**. Если причина отсутствия будет признана неуважительной, работодатель может применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работницы…» ***(Источник: Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Пермском крае (Ю.А. Доценко, государственный советника юстиции Российской Федерации 2 класса Государственная инспекция труда, 27.08.2018) {КонсультантПлюс})***

«…

**Неявки по невыясненным причинам** (до выяснения │ │ │

обстоятельств) │ **НН** │ 30

…» ***(Источник: Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" {КонсультантПлюс})***  
 Поиск информации осуществлялся при помощи **«i»** к строке **«** Неявки по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств)» Постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"

Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 04.09.2018 года.

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

**ПОДБОРКА МАТЕРИАЛОВ ПО ВОПРОСУ:**

[*{Вопрос: ...Считается ли прогулом невыход работницы после отпуска по беременности и родам без заявления на отпуск по уходу за ребенком? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Пермском крае, 2018) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C60157B819A07ACA754EB67A7423E8B593E5592F63426FA37133A5A62B7639583m53FC)

**Вопрос:** Работница по окончании отпуска по беременности и родам не вышла на работу, заявление об отпуске по уходу за ребенком не написала, на телефонные звонки и письма не отвечает.

Как поступить работодателю в данном случае? Считается ли это прогулом и как его оформить?

**Ответ:** **До получения информации от работницы отсутствие ее на работе считается отсутствием по невыясненным причинам.**

**Работодатель должен зафиксировать отсутствие работницы, инициировать проведение проверки и запросить у работницы объяснение причин отсутствия. Если причина отсутствия будет признана неуважительной, работодатель может применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работницы.**

**Обоснование:** Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется только по заявлению женщины ([ч. 1 ст. 256](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F1AA51EC60A2416BDC5B6F009CF33C76B2275D7F5766mB31C) Трудового кодекса РФ).

Так как в рассматриваемой ситуации отсутствует заявление работницы о предоставлении указанного отпуска, можно полагать, что она не воспользовалась своим правом на отпуск и отсутствует по невыясненным обстоятельствам.

Увольнение женщин, имеющих детей до трех лет, за прогул не запрещено трудовым законодательством ([п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F1AA51EC60A2416BDC5B6F009CF33C76B2275D7A5Em63AC), [ч. 4 ст. 261](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F1AA51EC60A2416BDC5B6F009CF33C76B2275D7F5F62mB3EC) ТК РФ).

Следовательно, **если работница не вышла на работу без уважительных причин по окончании отпуска по беременности и родам, работодатель вправе расторгнуть с ней трудовой договор по указанному основанию - совершение прогула.**

В то же время работодателю **перед расторжением трудового договора с работницей необходимо совершить определенные действия, предусмотренные** [**ст. ст. 192**](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F1AA51EC60A2416BDC5B6F009CF33C76B2275D7F5762B66Bm936C) **и** [**193**](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F1AA51EC60A2416BDC5B6F009CF33C76B2275D7F5762B66Am935C) **ТК РФ.**

**Во-первых,** работодатель обязан зафиксировать отсутствие работника на работе в соответствующем акте.

**Во-вторых,** в табеле учета рабочего времени проставляется соответствующий код, принятый у работодателя, обозначающий неявку по невыясненным причинам. Например, в унифицированных [формах N N Т-12](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F6AD57EA63AA1C61D40263029BFC6361B56E517E5761BEm635C), [Т-13](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F6AD57EA63AA1C61D40263029BFC6361B56E517E5760B2m631C), утвержденных Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", имеется такое буквенное обозначение - ["НН"](consultantplus://offline/ref=E6665EF0972BE8821B3C7D0169E9A001F6AD57EA63AA1C61D40263029BFC6361B56E517E5760B5m63BC) (неявка по невыясненным причинам).

**В-третьих,** необходимо запросить у работника объяснение причин отсутствия.

Это требование обязательно, так как отсутствие работника на рабочем месте может быть вызвано причинами, которые являются самостоятельными основаниями для прекращения трудового договора или могут быть признаны уважительными для отсутствия работника на работе.

Запросить у работника объяснение причин отсутствия можно путем направления работнику почтой заказного письма с описью вложения и уведомлением о вручении.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

После того как работодатель выяснил причину отсутствия работницы, он должен самостоятельно классифицировать ее как уважительную или неуважительную.

Таким образом, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работницы в случае ее невыхода на работу после получения от нее объяснения причин отсутствия, расцененных работодателем как неуважительные, или при уклонении от дачи пояснений при наличии соответствующего акта.

***Обратите внимание!***

***Если работодатель не получил объяснения****, но произвел увольнение, может возникнуть риск восстановления работника в должности с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула.*

Подготовлено на основе материала

Ю.А. Доценко,

государственного советника юстиции

Российской Федерации

2 класса

Государственная инспекция труда

в Пермском крае

27.08.2018