|  |  |
| --- | --- |
|  D:\user\Desktop\сайт\значок цс.pngПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВНАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**ЗАБАЙКАЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ****ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**672000, г. Чита, ул. Ленина, 90, а/я 54Тел./факс: (3022) 35-90-14 e-mail: obkom.chita@mail.ru**Исх. № 284 от 23.12.2015 г.**  | Председателям местных, первичных организаций Профсоюза |

Уважаемые коллеги!

 В связи с многочисленными обращениями в адрес краевого комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ по вопросам приостановки работы в связи с задержками выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы направляем вам информацию:

-о порядке приостановки работы в соответствии с требованиями ст.142 ТК РФ;

-об увольнения за прогул (в случае несоблюдения работниками процедуры и условий приостановки работы);

-об оплата труда во время приостановки работы.

В соответствии с частью второй ст. 379 ТК РФ работник в целях самозащиты трудовых прав имеет право отказаться от выполнения работы в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Согласно ст. 142 ТК РФ одним из таких случаев является задержка работодателем выплаты заработной платы.

Приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и в этот период в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте работник имеет право при соблюдении трех условий:

1) выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней (даты выплаты заработной платы должны быть указаны в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка вашей образовательной организации);

2) работник в письменной форме известил работодателя о своем намерении приостановить работу в связи с задержкой выплаты заработной платы. Закон не устанавливает какого-либо срока предупреждения работодателя о предстоящей приостановке работы. Поэтому работник вправе приостановить работу сразу после письменного извещения работодателя об этом;

 3) отсутствуют обстоятельства, при которых приостановление работы не допускается (периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер, государственными служащими, работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение).

*Если хотя бы одно из трех вышеуказанных условий приостановления работы не выполнено, работодатель вправе квалифицировать отсутствие на работе как прогул и применить к работнику дисциплинарное взыскание.*

Увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием (часть третья ст. 192 ТК РФ). Поэтому при увольнении работника по этому основанию необходимо соблюсти порядок применения дисциплинарных взысканий. При нарушении такого порядка суд может признать увольнение незаконным, даже если будет доказан факт совершения работником прогула.

В первую очередь работодателю необходимо уложиться в сроки применения дисциплинарного взыскания, установленные ст. 193 ТК РФ.

Уволить за прогул можно не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, и не позднее 6 месяцев со дня его совершения.

Днем обнаружения прогула при этом следует считать день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Проверяя соблюдение сроков, нужно учитывать, что каждый день отсутствия сотрудника на работе без уважительной причины является проступком, а значит, самостоятельным основанием для увольнения работника.

Вторым важнейшим условием является правильное документальное оформление.

Необходимо зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте. Для этого следует составить соответствующий акт. Составляется он в произвольной форме и подписывается двумя-тремя свидетелями. В случае отсутствия работника на рабочем месте не один день считаем возможным составлять такие акты ежедневно в течение всего периода отсутствия на случай, если какие-либо из дней окажутся за рамками представленного впоследствии работником документа, объясняющего уважительность причин неявки на рабочее место.

Факт отсутствия работника также следует зафиксировать в табеле учета рабочего времени. Если табель ведется по одной из форм, утвержденных постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, дни отсутствия работника на работе отмечаются путем проставления буквенного кода "НН" или цифрового кода "30", который затем, когда точно станет известно, что уважительных причин отсутствия не было, исправляется на код "ПР" ("24").

В части первой ст. 193 ТК РФ указано, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть вторая ст. 193 ТК РФ).

На основании акта об отсутствии на рабочем месте, а также письменного объяснения (либо акта об отказе работника давать письменное объяснение, либо акта о непредоставлении работником объяснения) работодатель издает приказ об увольнении. При этом датой приказа должна быть дата его фактического издания в пределах сроков применения дисциплинарного взыскания, установленных ст. 193 ТК РФ, а датой прекращения трудового договора - последний день работы сотрудника (за исключением только тех случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)) (часть третья ст. 84.1 ТК РФ).

Приказ объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (часть шестая ст. 193 ТК РФ).

В остальном применяется общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Согласно части четвертой ст. 142 ТК РФ работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, *обязан выйти на работу* не позднее следующего рабочего дня *после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в* день выхода работника на работу.

Если работодатель погасил задолженность перед работником, приостановившим работу, необходимость направлять ему письменное уведомление о готовности произвести выплату задержанной заработной платы отсутствует. Выйти на работу в такой ситуации работник должен на следующий рабочий день после того, как узнал или должен был узнать о получении всей суммы задолженности.

 Работодатель должен *оплатить приостановление работ* как время вынужденного прогула работника**,** ведь отказ от выполнения работы в связи с задержкой заработной платы является мерой вынужденного характера. Отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, поэтому именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка (определение Верховного Суда РФ от 03.09.2010 N 19-В10-1)

 Просим довести данную информацию до всех членов первичных профсоюзных организаций и членов профсоюза.



Председатель краевой

организации Профсоюза Н.И. Окунева

Титова Н.А.

(3022)264475