**Как уведомить прогульщика об увольнении?**

В соответствии со ст. 192 ТК РФ работодатель может уволить работника за прогул. При этом бывают ситуации, когда прогульщик отсутствует на рабочем месте, что вызывает сложности с его уведомлением о приказе, в котором содержатся меры дисциплинарной ответственности.

Порядок использования дисциплинарных взысканий за нарушения трудовой дисциплины, хищение имущества и иные проступки определён в ст. 193 ТК РФ. Нормы этой статьи предусматривают объявление работодателем приказа (распоряжения) о дисциплинарном взыскании под роспись сотрудника-нарушителя не позднее трёх рабочих дней с момента издания документа. В этот период не входит время, когда работника не было на рабочем месте. Подобный порядок распространяется и на увольнение.

В случае отказа сотрудника ознакомиться с приказом под роспись составляется соответствующий акт. В описанной ситуации работодатель вправе направить по месту проживания сотрудника комиссию для его ознакомления с содержанием приказа о вынесении дисциплинарного взыскания. В ведомстве подчёркивают, что не будет нарушением, если интересы работодателя будет представлять один человек, например, кадровый специалист.

Перед вынесением дисциплинарного наказания в течение двух дней нужно потребовать письменное объяснение нарушителя. При отказе — зафиксировать этот факт актом.

При этом в Роструде напомнили, что следует соблюдать сроки увольнения. Они не должны превышать месяца с даты выявления нарушения (сюда не включается отпуск, временная нетрудоспособность работника, время на выражение мнения представительного органа) и 6 месяцев с момента его совершения. Сроки могут увеличиться до двух лет только при наступлении исключительных случаев, к которым относится получение результатов ревизии, аудиторской либо финансово-хозяйственной проверки.