Прочитайте выдержки из форума сообщества специалистов по работе персоналом («кадровиков»).

**Выпишите 2 аргумента, приведенные пользователями в пользу того, что сотруднику в случае невыхода на работу по болезни следует предупреждать об этом работодателя.**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Выдержки из форума сообщества кадровиков**

tutuHON

Подскажите, вчера заболел и не вышел на работу, так пошли звонки, почему не предупредил и разговор о лишении меня зарплаты. Должен ли я кого-то предупреждать о том, что я заболел, по трудовому кодексу?

Комментарии

18.06.2013 10:35

абырвалг

Ну да. Кадровиков и / или своего руководителя. Звонок или письмо. Вам легко в табель могут прогул залепить.

18.06.2013 10:58

tutuHON

больничный будет все законно

18.06.2013 11:30

Devana

В табеле в любом случае ставится неявка, пока нет подтверждающего документа... Вы же можете сказать, что на больничном, а потом больничный не принести....

18.06.2013 10:41

Frau Eva

Это даже банальное уважение и ответственность. "Да, заболел, предупреждаю, больничный принесу".

18.06.2013 10:57

tutuHON

если бы такое же отношение было от руководства, то да, уважение...

18.06.2013 12:13

Проходящий

А если у человека температура под 40 и он с кровати не встаёт?

18.06.2013 12:20

Frau Eva

Тупиковая ветвь беседы. Ну, скорую же ты себя как-то вызовешь?

18.06.2013 13:04

tutuHON

В моем случае не только сказать, что не приеду, еще ключи от хранилища надо передать, а я говорю ж: болею, ехать никуда не могу, да и для здоровья вредно больным кататься куда-то.

18.06.2013 13:20

Уставшая И

Следовательно, Вы безответственный. За ключами может приехать от курьера до директора, кто угодно.

18.06.2013 10:52

womaнka

Обычно ставят в известность руководителя, прогул никто Вам не залепит, если будет больничный лист. Заработной платы не имеют права лишить, если только премиальная часть и то, если Вас ознакомили с Правилами внутреннего трудового распорядка, где это четко прописано.

18.06.2013 10:58

[tutuHON](http://www.superjob.ru/profile/10274854/)

Ну, если не хочу общаться ни с кем, плохо мне, болею.

18.06.2013 11:08

molli

В вашей компании есть правила внутреннего трудового распорядка (я надеюсь, что они есть - по закону должны быть). При приеме на работу вас с ними должны были ознакомить (надеюсь, у вас нормальная компания). Ваш трудовой договор, скорее всего, составлен так, что там упоминается об этих правилах. И вот как раз эти правила и регламентируют, обязаны вы предупреждать о своем отсутствии или нет. Если в них указано, что обязаны, то вполне могут наказать, например, вынести выговор или замечание.

18.06.2013 11:54

Y A

Трудовой кодекс это не регламентирует, это же здравый смысл.

18.06.2013 13:48

[womaнka](http://www.superjob.ru/profile/10973539/)

Милейший, а Вы считаете нормой не выйти на работу, не предупредив начальника хотя бы смс? Представьте себе ситуацию, на Вашем подчиненном завязана встреча с клиентом, где Вы должны условно презентовать что-либо (ситуация гипотетическая), а он взял и не вышел и не предупредил Вас, Ваше какое будет отношение?

18.06.2013 12:54

Liqud Sky

ТК предусматривает три вида дисциплинарного взыскания - замечание, выговор, увольнение. Заработной платы Вас ни при каком условии лишить не могут - могут лишить премии. Но это ТК, а в нем не всегда так, как в жизни. Предупредить никогда не бывает лишним, как тут уже говорилось, представьте, что Вы ведете сложный и срочный проект и вдруг не выходите на работу. Начальству не помешало бы знать, почему Вы не вышли, как долго намерены бюллетенить, и принять меры, передав кому-то на время Вашу работу.

19.06.2013 09:39

е л е н а

Во-первых, на каком основании вообще в данном случае налагается дисциплинарное взыскание? Вы о чем? О каком выговоре? О каком замечании? Тем более увольнении? Это раз. И второе, премии могут лишить, еще как могут. Вернее, лишить-то нет, а вот не выплатить часть премии, до полной ее невыплаты запросто. Т.к. премия – это право работодателя, а не обязанность. Так что в этом я согласна с Вами и в остальном тоже.

19.06.2013 10:44

Liqud Sky

Я нигде не говорю, что могут выговорить, заметить или уволить)) я лишь говорю о том, что кроме этих взысканий никаких других кодексом не предусмотрено и то, что работодатель хочет лишить работника зарплаты - парит мозг))

18.06.2013 13:55

ОРМ

Необходимость мыть руки после посещения туалета тоже нигде не прописана, но большинство все же моет, руководствуясь разумными требованиями гигиены.. ну зачем нам диарея?)) З/п Вас, конечно, не лишат.. в претензиях работодателя больше эмоций, чем реальной угрозы, но все же правила "гигиены трудовых отношений" лучше соблюдать...

18.06.2013 14:44

T n

Формально не должны. Но в целях повышения оперативности принятия решения о Вашем замещении это не будет лишним.

***Модельный ответ***

*Обработка информации, уровень 1*

1. Это проявление порядочности в отношении работодателя (варианты: соблюдение «гигиены трудовых отношений», уважение и ответственность перед работодателем). / Это позволит работодателю быстро найти замену / передать на время кому-то вашу работу / оперативно решить вопрос с замещением / принять решение о замещении.
2. Могут лишить премии. / Могут наказать [в соответствии с правилами внутреннего распорядка]. / Можно избежать наказания.

|  |  |
| --- | --- |
| За каждый аргумент | 2 балла |
| При наличии хотя бы одного аргумента отсутствуют суждения, не являющиеся аргументами (цитирование мнений) | 1 балл |
| ***Максимальный балл*** | ***5 баллов*** |

|  |  |
| --- | --- |
| 4-5 баллов | обучающийся продемонстрировал деятельность в соответствии с требованиями уровня I |
| 3 балла | обучающийся продемонстрировал выполнение отдельных операций в соответствии с требованиями уровня I |
| 2 балла | обучающийся не продемонстрировал деятельность в соответствии с требованиями уровня I |