

Для размещения на официальном сайте органа местного самоуправления разъяснения трудового законодательства: «Ответственность работника за прогул»

Работник, осуществляя свою трудовую деятельность должен добросовестно исполнять возложенные работодателем на него трудовые обязанности.

Судебная практика показывает, что не редки случаи обжалования работниками увольнений с работы за прогул.

Расторжение трудового договора в соответствии с пп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за однократное **грубое нарушение** работником трудовых обязанностей, в частности **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), производится по инициативе работодателя.

Однако, расторжение трудового договора с работником по данному основанию должно быть законно и обосновано.

В частности, работодателю в первую очередь необходимо зафиксировать факт отсутствия на рабочем месте работника, в виде акта об отсутствии работника на рабочем месте.

Акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте не имеет унифицированной формы, однако требует соблюдения ряда требований: акт составляется комиссией, отсутствие сотрудника на рабочем месте должно быть зафиксировано в присутствии как минимум двух человек. Также в акте необходимо указать данные членов комиссии, а также сотрудника, отсутствующего на работе (должности, фамилии, инициалы); информацию о мерах, принятых для установления места нахождения отсутствующего сотрудника и причинах прогула, результаты принятия таких мер; продолжительность отсутствия сотрудника на рабочем месте с отметкой о включении в это время обеденного и других перерывов; место (населенный пункт) и дату составления акта.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию.

Для соблюдения законности процедуры увольнения работника за прогул работодателю необходимо провести служебную проверку, учитывая положения ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации и при наличии установления виновных действий работника, применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работника с работы.

Согласно ч.6 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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 в соответствии с ч.4 ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Соблюдая указанные требования трудового законодательства и процедуру увольнения работника с работы за прогул, работодатель минимизирует риск незаконного привлечения работников к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, что не повлечет за собой ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников.

Помощник прокурора
Комсомольского района

Е.А. Петрова