Ответственность за прогул на работе

Прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп.а ч.1 ст.81 ТК РФ).При этом время обеда не прерывает общее время отсутствия работника, но из общего времени отсутствия на работе вычитается.

За прогул работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности, выбрав по своему усмотрению любой вид дисциплинарного взыскания, предусмотренный Трудовым кодексом РФ. Статья 192 Трудового кодекса РФ устанавливает, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До выбора вида взыскания прогул обязательно нужно зафиксировать, в частности актом и отразить в табеле учета рабочего времени. После этого необходимо соблюсти порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленный ст.193 Трудового кодекса РФ. А именно, затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

После чего, выбирается вид дисциплинарного взыскания, издается соответствующий приказ, с которым работник должен быть ознакомлен.

Заместитель межрайонного прокурора

советник юстиции Я.В.Любимова

Исп. Перушкина Ю.М. 2-23-21