ИНФОРМАЦИЯ

Что согласно закону считается прогулом?

## В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации по общему правилу прогулом считается отсутствие на работе более четырех часов без уважительных причин. Процедура увольнения по данному основанию по инициативе работодателя также определена Трудовым кодексом РФ. При этом прогулом также считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня или смены, независимо от их продолжительности. В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указаны конкретные случаи, которые в правоприменительной практике могут быть расценены как прогулы. К примеру, это: - оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (статья 80 ТК РФ); - оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении договора (статьи 79, 80, 280, 292, 296 ТК РФ); - самовольное использование дней отгулов, самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный); - невыход на работу при переводе, совершенном с соблюдением закона. Вместе с тем, 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 частью 4 статьи 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов). Таким образом, в каждом случае отсутствия работника на рабочем месте необходимо устанавливать, уважительна ли причина оставления рабочего места или нет. Так как увольнение работника за прогул является мерой дисциплинарной ответственности, то при проведении проверки факта прогула и выяснения причин неявки на работу со стороны работодателя должны быть соблюдены следующие условия: 1. Зафиксирован факт прогула (составлен акт, заполнен табель учета рабочего времени); 2. Запрошено под подпись объяснение у работника о причине отсутствия; 3. Проведена оценка уважительности причины отсутствия на рабочем месте и учтена тяжесть совершенного проступка; Обеспечено соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания. В случае увольнения работника проверке также подлежат наличие ограничений на увольнение (отпуск, больничный и т.п.). В случае несоблюдения перечисленных условий и нарушения трудовых прав, работник может обратиться за защитой и восстановлением своих прав в Государственную инспекцию труда, в органы прокуратуры либо в суд.