ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Последствия прогула для работника и работодателя

Вопрос	Ответ
Может ли считаться законным увольнение работника за прогул, если работодатель не потребовал от него предоставить объяснение причин отсутствия на работе?	Увольнение в данной ситуации незаконно. В силу ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.
Беременная сотрудница не выходит на работу без объяснения причин. Работодателем составляются акты отсутствия работника на рабочем месте. Как в таких случаях начисляется заработная плата? Учитываются ли дни отсутствия работника на рабочем месте, или выплата происходит по количеству отработанных дней?	Если беременная работница отсутствует на работе без уважительных причин, то за время ее отсутствия заработная плата начисляться не должна. Начисление и выплата заработной платы беременной работнице в таком случае осуществляется пропорционально отработанному времени.
Какие правовые последствия и ограничения могут быть в связи с наличием статьи «Прогул» в трудовой книжке?	Последствиями увольнения за прогул являются, например, невозможность воспользоваться неиспользованным отпуском с последующим увольнением, прерывание трудового стажа для начисления процентной надбавки и другие. Увольнение за прогул не является основанием для отказа работнику в заключении трудового договора.
Каковы сроки выплаты денежных средств работнику при увольнении за прогулы, если он не выходил на работу и уволен за длительные прогулы?	Окончательный расчет по зарплате при увольнении работника (в том числе за прогул) осуществляется непосредственно в день его увольнения. Исключение составляет случай, когда в день увольнения

	работник не будет работать. В таком случае окончательный расчет работнику должен быть выплачен не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.
Вправе ли работодатель поставить работнику прогул в табеле и уволить его в первый же день после отпуска за прогул, если работник после отпуска вышел на рабочее место, на котором работал, но не получал никаких распоряжений от работодателя по поводу работы?	Если работник вышел на работу, но трудовую функцию не выполнял, то такие его действия прогулом являться не будут. Прогулом является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд.
Можно ли уволить работника за то, что он не вышел на инвентаризационный переучет в свой выходной день по графику?	Увольнение работника за отказ от выхода на работу в выходной день незаконно. Работодатель вправе привлекать работника к работе в выходной день без его письменного согласия только в исключительных случаях. Описанный случай к ним не относится.
Является ли невыход на работу сотрудника прогулом, если в графике стоял выходной день, а затем в одностороннем порядке директор изменил этот день на рабочий без согласования с сотрудником. В трудовом договоре график работы указан как гибкий, но в конце каждого месяца делается график на месяц вперед для ознакомления сотрудников	Невыход работника на работу в свой выходной по графику, с которым он был ознакомлен в установленном работодателем порядке, не является прогулом.
Работник уволен за прогул. Насколько это правомерно, если в расчет четырехчасового отсутствия на работе был включен один час	Увольнение работника за прогул в данном случае неправомерно. Время перерыва для отдыха и питания не может включаться в

обеденного перерыва?	расчет времени прогула (ст. 108 ТК РФ).
Работник, находясь на больничном, выходил на работу и выполнял трудовые обязанности, но периодически отсутствовал на месте без согласования с работодателем. Работодатель уволил за прогул. Законно ли увольнение?	Временная нетрудоспособность работника является уважительной причиной невыполнения им своих трудовых обязанностей. Поэтому к нему не могут применяться меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).
Можно ли гражданина Узбекистана, привлеченного к работе в порядке организованного набора, уволить за прогул?	На гражданина Узбекистана, привлеченного к работе в порядке организованного набора, в полном объеме распространяется трудовое законодательство РФ. Поэтому при допущении таким работником прогула, то есть в том случае, если он более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) отсутствовал на работе без уважительных причин, он может быть уволен с работы.