Отсутствие 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) является прогулом - одним из оснований увольнения за грубое нарушение работником трудовых обязанностей ([п.п. «а» пункта 6 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C12FE8D627C70D5475D3599F30A2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D4B7AEC7824BB56EEA663DCF2BC7BFC559D2J5L5I) ТК РФ (далее - Кодекс)).

При увольнении по данному основанию следует соблюдать порядок, предусмотренный [статьей 193](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C12FE8D627C70D5475D3599F30A2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D1BEA6CDDF1AFA6FB6226DDC2BC1BFC75ACE56F84AJ8LEI) Кодекса. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Если работник отсутствует на работе длительное время, то работодатель обязан принять меры для выяснения причин его отсутствия. В частности, направить работнику письмо с уведомлением о вручении с предложением явиться на работу и дать объяснение по поводу своего отсутствия на работе. В случае если после принятых мер работник не появляется на работе и объяснений по поводу причин своего отсутствия не дает, необходимо составить акт о том, что работник на работу не приходит, объяснение о причинах отсутствия затребовать не представляется возможным.

Помимо установления и документального закрепления факта отсутствия работника на рабочем месте, работодатель должен решить вопрос уважительности причин отсутствия. [Кодекс](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C12FE8D627C70D5475D3599F30A2D8EE8F781C1AE0BCDC5071E1DDBEA2D2D619EF39E764J3L9I) не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на работе, поэтому в каждом случае этот вопрос работодатель решает самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств. В случае если причины окажутся неуважительными, работодатель вправе уволить такого работника по [подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C12FE8D627C70D5475D3599F30A2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D4B7AEC7824BB56EEA663DCF2BC7BFC559D2J5L5I) Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения работника будет последний день его работы, то есть день, предшествующий прогулу.

При длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, так как только после возвращения лица, совершившего прогул, станет известно, какова его причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

На основании [части 7 статьи 193](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C12FE8D627C70D5475D3599F30A2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D8BFA7C7824BB56EEA663DCF2BC7BFC559D2J5L5I) Кодекса работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд. Правомерность применения дисциплинарного взыскания устанавливается указанными органами.

Старший помощник прокурора ЗАТО г. Озерск Н.О. Шумихина