Могут ли быть применены меры к работнику, который постоянно отпрашивается

Ситуации, когда надо отпроситься с работы, чтобы забрать ребенка из детского садика, вызвать мастера на дом, навестить больного родственника в больнице не редки. Как в таких ситуациях правильно поступить работнику и работодателю?

В законодательстве нет такого понятия «отпрашиваться», на практике об этом договариваются устно. Однако такой подход может иметь негативные последствия. Если с сотрудником произойдет несчастный случай, его могут отнести к производственному, так как по документам он на работе.

Иногда сотрудников отпускают и предлагают отработать часы, однако такая отработка является сверхурочным трудом, который оформляется и оплачивается отдельно. В противном случае работодателя оштрафуют по ст. 5. 27 КоАП РФ.

Поэтому работодатель вправе потребовать заявление, если отпустить надо на день или несколько дней, то работодатель может предоставить работнику дни без сохранения заработной платы или в счет отпуска.

В случае отсутствия такого заявления при несогласии работодателя отпустить работника последний может быть уволен за прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Отсутствие работника по заявлению должно быть зафиксировано в табеле учета рабочего времени, так как работодатель обязан вести точный учет рабочего времени, отработанного каждым сотрудником. Период отсутствия учитывается при начислении заработной платы работнику.

Разъяснения дала заместитель прокурора Сретенского района Ольга Ушакова

22.11.2024