



## **В каком случае некоммерческая организация может не увольнять сотрудника за прогул?**

В соответствии с пунктом 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) прогул – это 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).

Что делать некоммерческой организации, если стало известно, что сотрудник не может вернуться из отпуска из-за задержки рейса, попал в больницу или в аварию, отсутствует на рабочем месте в связи с административным задержанием, например, в связи с участием в публичных мероприятиях? Рассмотрим особенности оформления кадровых документов на последнем примере.

Сотрудник может отсутствовать на рабочем месте в положенные для этого часы, если он был задержан на 48 часов или к нему было применено наказание в виде административного ареста (максимум 15 суток).

Вместе с тем ТК РФ устанавливает (статья 3), что никто не может быть ограничен в трудовых правах либо получать преимущества в зависимости от своих убеждений.

Поскольку информация о задержании человека быстро распространяется между всеми государственными органами, для некоммерческой организации - работодателя важно соблюсти обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, по учету рабочего времени и по правильному начислению и выплате заработной платы.



В таблице учета рабочего времени необходимо проставлять буквенный код «НН» (неявка по невыясненным причинам) или цифровой код «30», либо использовать код, который организация определила самостоятельно.

Заработная плата за дни отсутствия работника не начисляется и не выплачивается, так как в соответствии со ст. 129 ТК РФ зарплата – это вознаграждение за труд.

В соответствии с разъяснениями Федеральной службы по труду и занятости, данными в Письме от 31.10.2008 г. №5916-ТЗ, помимо документального закрепления факта отсутствия работника на рабочем месте, работодатель должен решить вопрос уважительности причин отсутствия. Причем в каждом конкретном случае работодатель решает этот вопрос самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств.

Судебная практика по этому вопросу неоднозначна. Многие суды ссылаются на Постановление Президиума Московского областного суда от 13.10.2004 г. №631, который установил, что прогулом является отсутствие на рабочем месте по обстоятельствам, зависящим от воли работника.

Например, документальным подтверждением административного задержания является копия протокола об административном задержании, которую должны вручить задержанному лицу по его просьбе на основании ч.2 ст. 27.4 КоАП, а подтверждением административного ареста - постановление о назначении административного наказания и справка об отбывании административного ареста.