

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОГУЛА РАБОТЫ

Д. О. Ляхоцкая, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат юрид. наук, доцент А. В. Олейникова (ГИУСТ БГУ)

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (п. 5 ст. 42) трудовой договор может быть расторгнут нанимателем в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин [1].

Прогул является серьезным нарушением трудовой дисциплины, за которое нанимателю предоставлено право не только применить дисциплинарное взыскание в виде выговора или замечания, но и произвести увольнение с работы. Согласно действующему законодательству наниматель вправе уволить работника даже за единичный случай прогула, независимо от того, применялись ли к работнику ранее меры дисциплинарного взыскания [2, с. 68].

Уважительные причины отсутствия сотрудника на рабочем месте:

- вызов в правоохранительные (милицию, прокуратуру, суд) или иные органы при наличии оправдательного документа;
- болезнь при наличии больничного листа или справки медицинского учреждения, однако неимение такого документа не является неуважительной причиной отсутствия работника. Факт недомогания может быть подтвержден свидетельскими и иными показаниями;
- невозможность добраться на работу при отмене рейса и отсутствие альтернативного вида транспорта, техногенные катастрофы и стихийные бедствия. Здесь руководитель должен подходить взвешенно к решению вопроса об увольнении и квалификации действий, совершенных сотрудником, как прогула в каждом конкретном случае;
- спасение работником людей, общественного или личного имущества, выполнение государственных или общественных обязанностей [2, с. 69].

Прогул без уважительной причины – это нарушение трудовой дисциплины, которое характеризуется наличием двух признаков:

- неоявление на работе в течение всего рабочего дня (смены) или более трех часов непрерывно или суммарно;
- отсутствие на то уважительных причин.

Ученые издавна заметили, что представители различных типов темперамента выбирают преимущественно те профессии, которые наиболее соответствуют их природным склонностям. Склонность к определенной профессии имеет полуосознанный характер и отражает стремление человека получить удовлетворение в определенном виде деятельности.

Основные типы темперамента, выделенные еще Гиппократом: холерик, сангвиник, флегматик и меланхолик. В основе каждого из четырех типов лежат особые сочетания свойств нервной системы: силы процессов, их уравновешенность и подвижность. Различные сочетания этих свойств дают определенный тип нервной системы:

- сильный, уравновешенный, подвижный тип – сангвинический темперамент;
- сильный, уравновешенный, инертный – флегматический темперамент;
- сильный, неуравновешенный, с преобладанием возбуждения – холерический темперамент;
- слабый тип – меланхолический темперамент [3].

Чтобы осуществлять индивидуальный, психологически обоснованный подход к сотрудникам, руководителю необходимо правильно представлять свойства их темперамента, которые проявляются в особенностях освоения работниками профессий, поведении и в индивидуальном стиле деятельности.

В реальной жизни редко встречаются люди с ярко выраженным, «чистым» темпераментом. В основном среди населения преобладают люди, наделенные различными сочетаниями свойств темперамента, так называемым сложным темпераментом. Различные сочетания темпераментов могут быть как природными, то есть врожденными, так и приобретенными, когда под воздействием тех или иных жизненных обстоятельств основной темперамент осложняется другим, его дополняющим.

Поэтому при приеме на работу следует выбирать работника с сангвиническим или флегматическим темпераментом. Так как у них присутствует большинство качеств, способствующих успешному развитию работы.

В целях профилактики предупреждения опозданий и прогулов необходимо разрабатывать на предприятии локальные социально-правовые документы с учетом особенностей темпераментов работников и характера их труда. В случае частых опозданий и прогулов без уважительных причин увольнять, но пояснять не только причину увольнения, но и к чему приводит отсутствие работника на рабочем месте для трудового процесса на предприятии, а также общества в целом.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26.07.1999 г., № 296-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 114-3 // Консультант Плюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа : 11.12.2011.
2. *Важенкова, Т. Н.* Трудовое право Республики Беларусь : практ. пособие / Т. Н. Важенкова. – 2-е изд., испр. – Минск : Молодежное, 2006. – 203 с.
3. Психологические особенности личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://mrik.gov.by/dfiles/000461_26976_20.doc. – Дата доступа : 25.12.2011.