

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

## ЛИСТ

від 20.11.2006 р. N 270/06/187-06

Тарасенко С. В.  
61000, м. Харків

Ваші звернення, які надійшли від народного депутата України Бірюка Л. В. та народного депутата України Марущенка В. С., розглянуто Юридичним управлінням Міністерства в межах своєї компетенції і повідомляємо наступне.

1. Пункт 4 статті 40 КЗпП визначає як прогул відсутність на роботі, в тому числі більше трьох годин протягом робочого дня, без поважних причин.

Наявність поважних причин може бути визнана у разі доведеної непрацездатності працівника, хоча б вона і не була підтверджена лікарняним листком, відмови працівника від переміщення, якщо робота протипоказана працівникові за станом здоров'я. Поважними можуть бути визнані і причини сімейно-побутового характеру, якщо вихід працівника на роботу за наявності таких причин міг би заподіяти працівникові або іншим особам шкоду, що значно перевищує ту шкоду, що заподіяна власникові невиходом на роботу.

Оцінка причин порушення трудової дисципліни (в тому числі вчинення прогулу) як поважних може здійснюватися як безпосередньо власником або уповноваженим ним органом, так і органом, до якого здійснюється оскарження накладення дисциплінарного стягнення (комісією по трудових спорах, судом) або органом, який розглядатиме спір про звільнення за прогул (судом).

Крім того, відповідно до пункту 24 постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6 листопада 1992 року N 9 прогулом без поважної причини є, зокрема, відсутність на роботі (в тому числі більше трьох годин протягом робочого дня): у зв'язку з поміщенням до медвитверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу.

2. Відповідно до абзацу третього пункту 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. N 58, записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у "Класифікаторі професій".

Класифікатором професій ДК 003:2005, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р. N 375, для працівників бухгалтерії передбачено наступні посади: "головний бухгалтер" та "заступник головного бухгалтера" з кодом Класифікатора 1231, "бухгалтер (з дипломом спеціаліста)" з кодом - 2411.2, "бухгалтер" - код 3433.

Кваліфікаційні характеристики на зазначені посади передбачені Випуском 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" (Розділ 1 "Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців") Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. N 336.

Збірником "Міжгалузеві нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку", що затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26.09.2003 р. N 269, також передбачено перелік посад працівників бухгалтерського обліку та їх чисельність, який не містить посади "помічник бухгалтера".

Враховуючи зазначене, професійна назва роботи "помічник бухгалтера" нормативними документами не передбачена. У разі необхідності у відділах бухгалтерського обліку можна запровадити посаду "конторський службовець (бухгалтерія)", яка віднесена до розділу "Технічні службовці".

Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством (стаття 265 Кодексу законів про працю України). Тобто особи, винні в порушенні законодавства про працю, притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

За правилами статті 147 Кодексу законів про працю України до працівника за порушення трудової дисципліни, тобто за невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, може бути застосовано один з таких заходів стягнення: догана або звільнення.

Відповідно до частини другої пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 27.04.93 р. N 301 "Про трудові книжки працівників" за порушення встановленого порядку ведення, обліку, зберігання і видачі трудових книжок посадові особи несуть дисциплінарну, а в передбачених законом випадках іншу відповідальність.

Частина перша статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачає накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від п'ятнадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за порушення вимог законодавства про працю. Органом, що уповноважений на застосування стягнення за статтею 41, відповідно до статті 221 Кодексу України про адміністративні правопорушення є суд.

|  |  |
| --- | --- |
| **Начальник Юридичного управління** | **І. Тубелець** |

|  |  |
| --- | --- |
| © ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2022 © ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2022 |  |