**Увольнение с работы за прогул**

Пунктом «а» ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работодателя расторгнуть трудовой договор с работником за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, выразившегося в прогуле, то есть отсутствии на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

При этом необходимо учитывать, что если отсутствие на рабочем месте не превысило 4 часа, то оно не является прогулом, обеденный перерыв не засчитывается в количество прогулянных часов. Трудовое законодательство не определяет перечень причин, которые являются уважительными, соответственно, работодатель самостоятельно устанавливает, является ли та или иная причина неявки на работу уважительной. Однако решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной может быть оспорено работником в судебном порядке.

Уважительными могут быть признаны: временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, сдача крови и ее компонентов, а также проведение связанного с этим медицинского обследования, участие в забастовке, заключение под стражу, чрезвычайные ситуации, повлекшие транспортные проблемы, такие как, отмена или задержка рейса, приостановление работы из-за задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (при уведомлении работодателя в письменной форме).

В качестве подтверждения причины своего отсутствия работник может представить работодателю листок нетрудоспособности, повестку в суд, справку из медицинского учреждения, от транспортной организации.

Увольнение за прогул будет считаться законным при соблюдении работодателем не только общей процедуры увольнения, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации, но и исполнения им порядка наложения дисциплинарного взыскания, определенного ст.ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме.

Следует знать, что уведомление о необходимости представить объяснения лучше оформить письменно и вручить работнику под роспись, иной способ может быть признан нарушением порядка применения дисциплинарного взыскания. Если работнику не предоставлен установленный законом срок в два рабочих дня для представления объяснений о причинах отсутствия на рабочем месте, то увольнение будет признано неправомерным.

В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель должен соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном), а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Недоказанность соблюдения указанного порядка в большинстве случаев влечет незаконность увольнения даже при наличии оснований для привлечения лица к дисциплинарной ответственности.

Прокуратура Ширинского района