**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНЕ ПРОГУЛА**

Работник, осуществляя свою трудовую деятельность, должен добросовестно исполнять возложенные на него работодателем трудовые обязанности. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности прогула, производится по инициативе работодателя.

Если трудовой договор с работником расторгнут за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 Трудового кодекса РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 Трудового кодекса РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

При этом расторжение трудового договора с работником по данному основанию должно быть законно и обосновано. Так, работодателю в первую очередь необходимо зафиксировать соответствующим актом факт отсутствия работника на рабочем месте.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию.

Для соблюдения законности процедуры увольнения работника за прогул работодателю необходимо провести служебную проверку, учитывая положения ст. 193 Трудового кодекса РФ и при наличии установления виновных действий работника, применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работника с работы.

Согласно ч.6 ст. 193 Трудового кодекса РФ приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Также, работнику необходимо учитывать, что если отпуск был использован им без согласия работодателя, у последнего есть основания для увольнения работника за прогул, так как отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании соглашения работника и работодателя в порядке ч.1 ст. 128 Трудового кодекса РФ.

Соблюдая указанные требования трудового законодательства и процедуру увольнения работника с работы за прогул, работодатель минимизирует риск незаконного привлечения работников к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, что не повлечет за собой ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников.

**Прокуратура Цунтинского района**