**Основания и порядок увольнения работника за прогул**

Увольнение за прогул предусмотрено пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 Трудового кодекса. Однако не любое отсутствие на работе является прогулом и поводом к увольнению. Для этого должны совпасть следующие условия:

- работник весь день отсутствовал на работе (даже если рабочий день составляет один или два часа) или, по крайней мере, больше четырёх часов подряд.

При этом, отсутствие на работе в течение ровно четырёх часов прогулом не является.

- работник отсутствовал на его рабочем месте. Если же за сотрудником не закреплено определенное рабочее место (это должно быть указано в трудовом договоре), и он находился где-то на территории предприятия – это прогулом не считается.

- причина отсутствия работника должна быть неуважительной. Болезнь, перебои в работе метро, вызов в суд, уход в законный отпуск и тому подобное исключают факт прогула, главное, чтобы всё это было подтверждено необходимыми справками, больничными, графиками и т.п. и только в этом случае будет подтверждена уважительность причины отсутствия.

Если работник не смог предупредить руководство о своём отсутствии, его причина не может заранее рассматриваться как неуважительная.

- факт отсутствия должен быть доказан (все претензии обоснованы и зафиксированы в подтверждающих документах), также обязательно соблюдение порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

При увольнении за прогул издаётся приказ. Не требуется издавать два приказа (о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и о расторжении трудового договора), достаточно только приказа о расторжении трудового договора.

Приказ об увольнении за прогул издается, как правило, по унифицированной форме № Т-8. В качестве основания издания приказа указываются реквизиты докладных записок и актов, объяснительных работника и других документов, которые подтверждают факт наличия прогула и законность увольнения.

Запись об увольнении за прогул в трудовую книжку вносится со ссылкой на пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 Трудового кодекса и может выглядеть следующим образом: «Трудовой договор расторгнут в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей - прогулом, подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

На практике имеют место случаи, когда работника увольняют за прогул, если он без предупреждения ушёл в очередной отпуск. В такой ситуации следует иметь в виду, что если отпуск зафиксирован в графике, то сотрудник имеет на него полное право и в последующем может быть восстановлен на работе. Если же графика не имеется, необходимо всё же попытаться согласовать отдых с руководством. Несмотря на то, что отсутствие графика противоречит закону, уйдя в отпуск самовольно, работник рискует быть наказанным.

Бывает и так, когда увольнением за прогул заканчивается попытка уволиться по собственному желанию. Человек пишет заявление об увольнении, но, не выждав положенные две недели, не выходит на работу уже на следующий день. Это - действительно является прогулом.

Ещё один немаловажный момент. Даже если прогул – свершившийся и доказанный факт, это вовсе не значит, что единственным его последствием будет увольнение по статье. Да, руководство вправе уволить прогульщика. Но не обязано. Работнику могут объявить выговор, замечание или вообще обойтись без взыскания. Закон призывает работодателя соизмерять тяжесть проступка и наказание за него. То есть, если блестящий работник, ранее не имевший нареканий по работе, уволен за опоздание на четыре с четвертью часа – он имеет все шансы оспорить столь серьёзное взыскание и быть восстановленным на работе.

Также следует помнить, если работодатель, имея все основания для увольнения за прогул, нарушил порядок, процедуру увольнения (например, не потребовал от прогульщика объяснительную или нарушил сроки увольнения), то в судебном порядке такой работник будет восстановлен на работе, пусть и по такому формальному основанию.

Помощник прокурора

г. Стерлитамак А.М. Лебедь

<http://sterlitamak.procrb.ru/explanation/osnovaniya-i-poryadok-uvolneniya-rabotnika-za-progul.php?clear_cache=Y>