**Возможно ли уволить работника, трудоустроенного в целях исполнения уголовного наказания в виде исправительных работ, в связи с прогулом?**

В соответствии с частью 1 статьи 50 Уголовного кодекса Российской Федерации исправительные работы назначаются осужденному, имеющему основное место работы, а равно не имеющему его. Осужденный, не имеющий основного места работы, отбывает исправительные работы в местах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями, но в районе места жительства осужденного.

Аналогичные положения содержатся в части 1 статьи 39 Уголовно-исполнительного кодекса РФ (далее – УИК РФ).

На основании частей 1 и 4 статьи 40 УИК РФ, осужденные к исправительным работам обязаны соблюдать порядок и условия отбывания наказания, добросовестно относиться к труду и являться в уголовно-исполнительную инспекцию по ее вызову. Осужденный не вправе отказаться от предложенной ему работы.

Согласно частям 1 и 2 статьи 43 УИК РФ на администрацию организации, в которой работает осужденный к исправительным работам, возлагаются, помимо прочих, обязанности по уведомлению уголовно-исполнительной инспекции о примененных к осужденному мерах поощрения и взыскания, об уклонении его от отбывания наказания, а также предварительное уведомление о переводе осужденного на другую должность или его увольнении с работы. Неисполнение перечисленных обязанностей влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, увольнение работника, отбывающего наказание в виде исправительных работ, в том числе в связи с прогулом, допускается только при соблюдении условий по предварительному уведомлению уголовно-исполнительной инспекции, которая, в силу части 3 статьи 39 УИК РФ контролирует соблюдение условий отбывания наказания осужденными и исполнение требований приговора администрацией организаций, в которых работают осужденные.