



## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ул. Университетская, 91, г. Донецк, 283048 тел./факс (062) 206-80-70, (062) 206-84-78  
e-mail: [odk@mtspdnr.ru](mailto:odk@mtspdnr.ru) Идентификационный код 51001688

03.04.2020 № 01.1-17/1907

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Министерствам, ведомствам,  
предприятиям, учреждениям,  
организациям Донецкой Народной  
Республики

### Информационное письмо

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики совместно с Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики по поступающим вопросам о действиях работодателей в отношении работников, которые не приступили к работе в связи с введенными ограничениями пересечения государственной границы информирует.

В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 36 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ), действующего в Республике, основаниями прекращения трудового договора являются: расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39), по инициативе собственника или уполномоченного им органа (статьи 40, 41) или по требованию профсоюзного или иного уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (статья 45).

Основания для увольнения, как по инициативе работника, так и по инициативе собственника должны соответствовать действительности и объективным обстоятельствам, отвечать требованиям действующего законодательства и не ущемлять гражданские и трудовые права работника.

Статьей 40 КЗоТ обозначены основания для увольнения работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа. Согласно пункту 4 статьи 40 КЗоТ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты собственником или уполномоченным им органом в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Увольнение по данным основаниям является правом, а не обязанностью работодателя. При этом, законодательство не устанавливает какого – либо

общего перечня уважительных причин отсутствия на работе, поэтому этот вопрос решается непосредственно собственником или уполномоченным им органом в каждом отдельном случае, исходя из конкретной ситуации. Безусловно, это должны быть существенные обстоятельства, которые препятствуют явке на работу и не могут быть устранены самим работником. Каждая из уважительных причин должна быть подтверждена соответствующими документами (справками).

На сегодняшний день, в целях недопущения проникновения коронавирусной инфекции на территорию Республики до особого распоряжения приостановлено функционирование пунктов пропуска через Государственную границу Донецкой Народной Республики с сопредельной территорией государства Украина с 00:00 часов 21 марта 2020 г. (Распоряжение Правительства Донецкой Народной Республики от 20 марта 2020 г. № 65 «О некоторых вопросах пересечения Государственной границы Донецкой Народной Республики»).

Данные обстоятельства могли исключить возможность работника приступить к выполнению своих трудовых обязанностей и, в таком случае, могут не считаться прогулом без уважительных причин.

При оценке уважительности причин отсутствия работника, следует также учитывать нормы Указа Главы Донецкой Народной Республики от 15 декабря 2017 г. № 363 «Об ограничении выезда в государство Украина некоторых категорий работников».

На период отсутствия работника по уважительным причинам, работнику на основании его заявления и при наличии неиспользованных дней, может быть продлен ежегодный оплачиваемый отпуск либо предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью определенной статьей 22 Закона Донецкой Народной Республики «Об отпусках».

Работник может предоставить работодателю через информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет» в электронной форме скан-копию своего письменного заявления о предоставлении/продлении отпуска.

При прибытии на рабочее место, работник обязан предоставить работодателю письменные пояснения с документальным подтверждением причин, носящих уважительный характер, в связи с которыми работник не смог вовремя пересечь пункты пограничного и таможенного контроля.

В случае невозможности использования указанных вариантов работодатель ставит отметки в таблице учета рабочего времени по факту.

Приказом Главного управления статистики Донецкой Народной Республики от 01.12.2016 года № 143 утверждены и введены в действие унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты предприятий, учреждений, организаций и разъяснения к ним (далее – Приказ). С полной версией Приказа, а также с Разъяснениями по применению и заполнению унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты можно ознакомиться на официальном сайте Главного управления статистики Донецкой Народной

Республики [glavstat.govdnr.ru](http://glavstat.govdnr.ru).

Унифицированной формой № Т-5 определены буквенные и цифровые коды условных обозначений используемых при заполнении табеля учета рабочего времени.

При необходимости предприятие вправе самостоятельно дополнить принятые сокращения. При введении дополнительных значений необходимо издать приказ об утверждении обозначений, закрепив, таким образом, новые коды и их расшифровки в локальных нормативных документах.

Министр



Л.В. Толстыкина