Памятка руководителю

 РЕКОМЕНДАЦИИ

 о приеме на работу, прибывших работников в зону АТО

1. По прибытию на работу после долгого отсутствия, работник предоставляет объяснение о причинах своего отсутствия на рабочем месте.
2. Руководитель, на основании данного объяснения, принимает решение о причине отсутствия: **уважительная** или **неуважительная.**
3. В **первом** случае: работнику предлагается написать заявление, в котором указать следующее «…прошу считать меня приступившим к своим обязанностям»
4. Руководитель издает приказ по учреждению образования:

- …период с «\_\_» \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2015 г. считать

 отсутствие по уважительной причине.

- Ф.И.О. (работника) считать приступившим к работе с «\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2015 г.

 5. Во **втором** случае: если руководителем принято решение об отсутствии

 работника на рабочем месте без уважительных причин, предлагается

 увольнение по соглашению сторон (ст. 81 КзоТ ЛНР) или по инициативе

 администрации за прогул (пункт - **а** части 7 ст. 84 КзоТ ЛНР).

 При этом законодательством не предусмотрена процедура запрета

 повторного приема работника на рабочее место, с которого он был ранее

 уволен (при условии, что оно оставалось вакантным).

 Важными моментами определения причин отсутствия работника на

 рабочем месте, являются:

- военное положение НЕ объявлено;

- АТО не война;

- отсутствие денег и страх обстрелов – одинаковы для всех;

- оставшиеся работники сберегли функционирование предприятия, рабочие места.

- отсутствие работника привело перераспределению нагрузки и прием других

 работников по срочным договорам (которые тоже без денег и боятся

 обстрелов);

- **подход ко всем работникам – один единый**,  **согласно данных рекомендаций!**

 Специалист

 отдела образования В.И.Захаров