

№ з/п	Редакція, подана суб'єктом права законодавчої ініціативи	Пропонована редакція
1.	У Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ:	
	<p>1) частину першу статті 4 викласти в такій редакції:  «У зв'язку з веденням бойових дій на території, <b>на якій зареєстрований роботодавець</b>, та існування загрози для життя і здоров'я працівника, робоче місце якого розташоване на такій території, або у зв'язку з тимчасовою окупацією Російською Федерацією території, <b>на якій зареєстрований роботодавець</b>, працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)»;</p>	<p>1) частину першу статті 4 викласти в такій редакції:  «У зв'язку з веденням <b>активних</b> бойових дій на території, <b>де зареєстровані підприємство, установа, організація або фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю, та існуванням</b> загрози для життя і здоров'я працівника, робоче місце якого розташоване на такій території, або у зв'язку з тимчасовою окупацією Російською Федерацією території, <b>де зареєстровані підприємство, установа, організація або фізична особа – підприємець</b>, працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)»;</p>
	<p>3) доповнити статтею 17 такого змісту:  «Стаття 17. Особливості регулювання трудових відносин та охорони праці на територіях ведення бойових дій та окупованих територіях</p> <p>1. Ця стаття визначає особливості регулювання трудових відносин та охорони праці для роботодавців, які:</p> <p>1) станом на дату початку активних бойових дій були зареєстровані на територіях, на яких ведуться бойові дії;</p> <p>2) станом на дату початку тимчасової окупації відповідної території були зареєстровані на такій території та відновили свою діяльність після завершення тимчасової</p>	<p>3) доповнити статтею 17 такого змісту:  «Стаття 17. Особливості регулювання трудових відносин та охорони праці на територіях ведення <b>активних</b> бойових дій та <b>тимчасово</b> окупованих територіях</p> <p>1. <b>Положення цієї статті застосовуються до роботодавців – фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, та підприємств, установ, організацій, які:</b></p> <p>1) станом на дату початку активних бойових дій були зареєстровані на територіях, на яких ведуться <b>активні</b> бойові дії;</p> <p>2) станом на дату початку тимчасової окупації відповідної території були зареєстровані на такій території та відновили свою</p>

окупації відповідної території або здійснили зміну їх місцезнаходження на іншу територію України (якщо державна реєстрація зміни місцезнаходження відбулася раніше дати завершення тимчасової окупації відповідної території).

.....

5. Роботодавці, які зазначені в частині першій цієї статті та які не можуть забезпечити зберігання та відновлення кадрових документів, як виняток із положень пункту 3 частини другої цієї статті, застосовують спеціальні правила стосовно кадрового обліку.

Підставами неможливості забезпечення зберігання та відновлення кадрових документів є їх втрата (знищення чи зіпсуття) або знаходження їх на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, у разі якщо їх неможливо вивезти, в тому числі через адміністративні перешкоди, встановлені органами окупаційної влади, або їх вивезення пов'язане з ризиком для життя чи здоров'я.

У разі втрати та/або неможливості вивезення кадрових документів у зв'язку з їх знаходженням на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, роботодавець подає до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу повідомлення в довільній формі про втрату та/або неможливість вивезення кадрових документів, підписане керівником роботодавця, в якому зазначаються: обставини, що призвели до втрати та/або неможливості вивезення кадрових документів, періоди створення кадрових документів, а також загальний перелік кадрових документів

діяльність після завершення тимчасової окупації відповідної території або здійснили зміну **свого** місцезнаходження на іншу територію України (якщо державна реєстрація зміни місцезнаходження відбулася раніше дати завершення тимчасової окупації відповідної території).

.....

**5. У разі неможливості забезпечити зберігання та відновлення документів із кадрових питань, роботодавці, зазначені в частині першій цієї статті, дотримуються спеціального порядку як винятку з положень пункту 3 частини другої цієї статті.**

**До обставин, що виключають можливість забезпечення зберігання та відновлення документів із кадрових питань, належать: втрата (знищення чи зіпсуття) документів; знаходження документів на територіях, на яких ведуться (велися) активні бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях, і якщо неможливість їх вивезення обумовлена / була обумовлена діями окупаційної адміністрації або ризиками для життя чи здоров'я відповідальних працівників.**

**У разі втрати можливості вивезення документів із кадрових питань, що знаходяться на територіях, на яких ведуться (велися) активні бойові дії, або на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, і якщо неможливість їх вивезення обумовлена / була обумовлена діями окупаційної адміністрації чи ризиками для життя та здоров'я відповідальних працівників, роботодавець подає до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу повідомлення про неможливість вивезення документів із кадрових питань, підписане роботодавцем (керівником**

(за можливості із зазначенням їх реквізитів). Таке повідомлення подається роботодавцем протягом 1 місяця з дати завершення активних бойових дій або завершення тимчасової окупації, або проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження роботодавця (в залежності від терміну настання тієї події, яка відбудеться раніше). У разі якщо для роботодавця зазначені обставини настали до дати набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо організації трудових відносин на територіях ведення бойових дій та тимчасово окупованих територіях», відповідне повідомлення подається протягом 1 місяця з дня набрання чинності зазначеним законом.

Подане повідомлення є підставою для звільнення роботодавця від обов'язку щодо зберігання та відновлення кадрових документів за періоди, що вказані в такому повідомленні.

Якщо після подання повідомлення про неможливість вивезення кадрових документів роботодавцю стане відомо про втрату таких документів, такий роботодавець зобов'язаний подати до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу повідомлення про втрату кадрових документів із зазначенням обставин такої втрати. Таке повідомлення подається протягом 1 місяця з дати отримання зазначених відомостей.

Щодо роботодавців, які подали повідомлення про втрату та/або неможливість вивезення кадрових документів відповідно до цієї частини, не здійснюються заходи державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю щодо зазначеного у повідомленні

**підприємства, установи, організації), в якому зазначаються: обставини, що призвели до неможливості вивезення документів із кадрових питань, періоди створення таких документів, а також їх перелік (за можливості, із зазначенням реквізитів). Таке повідомлення подається роботодавцем протягом 1 місяця з дати першої із подій: завершення активних бойових дій, або завершення тимчасової окупації, або проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження роботодавця.**

**У разі, якщо для роботодавця зазначені обставини настали до дати набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо організації трудових відносин на територіях ведення бойових дій та тимчасово окупованих територіях», відповідне повідомлення подається протягом 1 місяця з дня набрання чинності цим Законом. Повідомлення є підставою для звільнення роботодавця від обов'язку щодо зберігання та відновлення документів із кадрових питань за вказані у ньому періоди.**

**У разі втрати (знищення чи зіпсуття) документів або якщо після подання повідомлення про неможливість їх вивезення стало відомо про їх втрату (знищення чи зіпсуття), роботодавець подає до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу повідомлення про втрату (знищення чи зіпсуття) документів із кадрових питань із зазначенням фактичних обставин. Повідомлення про втрату (знищення чи зіпсуття) документів із кадрових питань подається протягом 1 місяця з дати отримання відомостей про такі факти.**

**До роботодавців, які подали повідомлення про втрату (знищення чи зіпсуття) та/або неможливість вивезення документів із кадрових питань відповідно до цієї частини, не застосовуються заходи державного нагляду та контролю за**

<p>періоду, у тому числі після завершення дії воєнного стану.</p> <p>У разі подання повідомлення про втрату та/або неможливість вивезення кадрових документів роботодавці забезпечують відповідно до вимог законодавства кадровий облік, починаючи з дати, що є наступною за періодом, що зазначений у повідомленні.»;</p>	<p><b>додержанням законодавства про працю за вказаний у повідомленні період.</b></p> <p><b>У разі подання повідомлення про втрату (знищення чи зіпсуття) та/або неможливість вивезення документів із кадрових питань, роботодавці здійснюють кадровий облік відповідно до вимог законодавства, починаючи з дати, що є наступною за датою завершення періоду, зазначеного в повідомленні».</b></p>
--	---