

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ДІЛОВОДСТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Тур Олеся

Національний університет харчових технологій

Email: turolesia119@gmail.com

Управління трудовими ресурсами здійснюється на основі кадрового адміністрування, оскільки воно здійснює системний, планомірний вплив через систему взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на відбір персоналу, створення умов нормального соціального розвитку й використання потенціалу персоналу на рівні організації, а також ведення кадрової документації з дотриманням трудового законодавства та відповідних норм права.

Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, в тому числі і на трудові відносини між роботодавцем і працівником. 24 березня набув чинності Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” ухвалений Верховною Радою України 15.03.2022, а 01.07.2022 в нього було внесені зміни. Цей нормативно-правовий акт визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Основними законодавчими актами, що регулюють трудові відносини працівника та роботодавця є Кодекс законів про працю України, закони України “Про оплату праці”, “Про відпустки” та інші. Але у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”.

У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення.

Отже організація кадрового адміністрування і діловодства на підприємствах зазнала суттєвих змін після набуття чинності Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Законодавство України: [офіц. портал]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Петюх В.М., Рудакова С.Г., Щетініна Л.В. Кадрове адміністрування: навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2018. 339 с.