

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
**до проекту постанови Кабінету Міністрів України «Питання**  
**ведення трудових книжок» (далі – проект акта)**

**1. Мета**

Приведення нормативно-правових актів у відповідність до законодавства.

**2. Обґрунтування необхідності прийняття акта**

Діючий порядок ведення трудових книжок працівників було регламентовано ще у 1993 році постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 року № 301 «Про трудові книжки працівників» (далі – Постанова) та Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників», зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 року за № 110.

Хоча до вказаних нормативно-правових актів неодноразово вносилися зміни, значна частина їх положень є застарілими, в зв'язку з чим не відповідають вимогам сьогодення.

Вказане знаходить своє відображення, зокрема:

у затвердженому Постановою бланку трудової книжки, один з розділів якого викладено російською мовою, та який має заповнюватися роботодавцем мовою агресора;

у необхідності вносити до трудової книжки записи про:

час перебування у народному ополченні та партизанських загонах із зазначенням дати зарахування і дати звільнення із служби;

роботу як члена артілі промислової кооперації;

роботу членів колгоспу;

безперервний трудовий стаж;

призначення пенсії.

Мало не кожний запис, що вноситься до трудової книжки, слід посвідчувати печаткою роботодавця, незважаючи на те, що з метою спрощення порядку відкриття бізнесу законодавцем було запроваджено перехід від обов'язкового до добровільного використання печаток.

Одночасно з цим, не забезпечує спрощення порядку ведення бізнесу визначений вказаними вище нормативно-правовими актами обов'язок роботодавця вести документацію щодо обліку бланків трудових книжок і заповнених трудових книжок та щомісячно подавати бухгалтерії звіт про наявність бланків трудових книжок і вкладишів до них.

Також, вказані нормативно-правові акти не враховують запровадженого законодавцем обліку трудової діяльності працівників в електронній формі в



реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

В зв'язку з цим необхідним є осучаснення чинного порядку ведення трудових книжок працівників.

### **3. Основні положення проекту акта**

Проектом акта передбачається визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 «Про трудові книжки працівників» (зі змінами). Натомість пропонується затвердити нові бланки трудових книжок та порядок ведення трудових книжок, який відповідатиме діючому законодавству та принципам дерегуляції.

### **4. Правові аспекти**

Проект акта розроблено відповідно до частини четвертої статті 48 Кодексу законів про працю України.

### **5. Фінансово-економічне обґрунтування**

Реалізація проекту акта не потребуватиме додаткових видатків з Державного бюджету України.

### **6. Позиція заінтересованих сторін**

Проект акта не стосується питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого та регіонального розвитку.

Проект акта стосується соціально-трудової сфери і потребує позиції всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців.

Проект акта не стосується прав осіб з інвалідністю та не потребує проведення консультацій із всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їхніми спілками, Уповноваженим Президента України з прав людей з інвалідністю, Урядовим уповноваженим з прав осіб з інвалідністю.

Проект акта стосується сфери функціонування і застосування української мови як державної та не потребує проведення консультацій із Уповноваженим із захисту державної мови.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує проведення консультацій з Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.

### **7. Оцінка відповідності**

Зобов'язання України у сфері європейської інтеграції (у тому числі міжнародно-правові) щодо предмета правового регулювання проекту акта на сьогоднішній день відсутні.

Проект акта не містить норм, що порушують права та свободи, гарантовані Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, та не містить положень, що стосуються таких прав і свобод.

У проекті акта відсутні положення, що порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті акта відсутні положення, що містять ознаки дискримінації, чи які створюють підстави для дискримінації.

У проекті акта відсутні положення, що містять ризики вчинення корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Проект акта не передбачає надання державної допомоги суб'єктам господарювання та відповідно дія Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» не поширюється на зазначений проект та не поширюється на підтримку суб'єктів господарювання. У зв'язку з цим, відповідне рішення Антимонопольного комітету України, передбачене зазначеним законом, не потребується.

## 8. Прогноз результатів

Проект акта не є регуляторним актом.

Реалізація проекту акта не впливатиме на ринкове середовище, забезпечення захисту прав та інтересів суб'єктів господарювання, громадян і держави; розвиток регіонів, підвищення чи зниження спроможності територіальних громад; громадське здоров'я, покращення чи погіршення стану здоров'я населення або його окремих груп; екологію та навколишнє природне середовище, обсяг природних ресурсів, рівень забруднення атмосферного повітря, води, земель, зокрема забруднення утвореними відходами, інші суспільні відносини;

проект акта позитивно вплине на ринок праці, рівень зайнятості населення за рахунок зниження кількості обов'язкових до ведення кадрових документів.

### Прогноз впливу

Заінтересована сторона	Вплив реалізації акта на заінтересовану сторону	Пояснення очікуваного впливу
Роботодавці	позитивний	Зменшення затрат часу та ресурсів на ведення кадрових документів, збереження трудових книжок, бланків та вкладишів до них, книг обліку руху трудових

		книжок, книг обліку бланків трудових книжок тощо. Зникає потреба забезпечувати працівника бланком трудової книжки та вираховувати за це кошти із заробітної плати.
Працівники	позитивний	Відсутність необхідності купувати (оплачувати) бланк трудової книжки при працевлаштуванні на роботу, затрачати зусилля на забезпечення внесення виправлень в трудову книжку при виявленій помилці, відновлювати записи про трудову діяльність при втраті чи пошкодженні трудової книжки.
Держава	позитивний	Зниження рівня неформальної зайнятості за рахунок росту привабливості трудових відносин. Підвищення інвестиційної привабливості країни за рахунок підвищення гнучкості трудових відносин.

**Перший віце-прем'єр-міністр  
України – Міністр економіки України**

**Юлія СВИРИДЕНКО**

\_\_\_\_\_ 2022 р.