

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо організації трудових відносин на територіях ведення бойових дій та тимчасово окупованих територіях»

Чинна редакція	Редакція з урахуванням змін
Кодекс законів про працю України	
<p>Глава XIX ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до <u>Закону України</u> "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені <u>Законом України</u> "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".</p>	<p>Глава XIX ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до <u>Закону України</u> "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, охорони праці встановлені <u>Законом України</u> "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".</p>
Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»	
<p>Стаття 19. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця.</p>	<p>Стаття 19. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця.</p>

<p>...</p> <p>частина відсутня</p>	<p>...</p> <p>Положення цієї статті застосовуються з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».</p>
<p>Закон України «Про охорону праці»</p>	
<p>Розділ IX</p> <p>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>пункт відсутній</p>	<p>Розділ IX</p> <p>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>3. Цей Закон застосовується з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».</p>
<p>Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу»</p>	
<p>Глава XII</p> <p>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>пункт відсутній</p> <p>...</p>	<p>Глава XII</p> <p>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>«74. Установити, що до підприємств, установ, організацій та закладів освіти незалежно від підпорядкування і форми власності, які станом на дату початку тимчасової окупації території Російською Федерацією були зареєстровані на такій території та відновили свою діяльність після завершення її тимчасової окупації або здійснили зміну їх місцезнаходження на іншу територію України (якщо</p>

державна реєстрація зміни місцезнаходження відбулася раніше дати завершення тимчасової окупації відповідної території) вимоги статті 38 цього Закону не застосовуються, а такі суб'єкти звільняються від усіх видів юридичної відповідальності за невиконання вимог зазначеної статті протягом періоду з дати початку тимчасової окупації відповідної території до дати завершення тимчасової окупації, а при зміні їх місцезнаходження на іншу територію України - до дати проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження (якщо така державна реєстрація відбулася раніше дати завершення тимчасової окупації відповідної території).

Дати початку та завершення тимчасової окупації визначаються відповідно до даних переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, який визначається у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку.

Положення цього підпункту застосовуються також до періоду з дати початку тимчасової окупації відповідної території, що почалася 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».

...

<p>Розділ XI ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>пункт відсутній</p> <p>...</p>	<p>Розділ XI ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>5³. Цей Закон застосовується з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».</p>
<p>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</p>	
<p>Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він 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>Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>1. У зв'язку з веденням бойових дій на території, на якій зареєстрований роботодавець, 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, на якій зареєстрований роботодавець, 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>Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>....</p>	<p>Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>...</p>

<p>3. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України. Час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".</p>	<p>виключено</p>
<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p>1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів на територіях активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством, визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p>1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів на територіях можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством, визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.</p> <p>...</p>
<p>стаття відсутня</p>	<p>Стаття 17. Особливості регулювання трудових відносин та охорони праці на територіях ведення бойових дій та окупованих територіях</p>

1. Ця стаття визначає особливості регулювання трудових відносин та охорони праці для роботодавців, які:

1) станом на дату початку активних бойових дій були зареєстровані на територіях, на яких ведуться бойові дії;

2) станом на дату початку тимчасової окупації відповідної території були зареєстровані на такій території та відновили свою діяльність після завершення тимчасової 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).

Для цілей цієї статті до територій, на яких ведуться бойові дії, відносяться включені до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, який визначається у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку, території активних бойових дій та території активних бойових дій, на яких функціонують державні електронні інформаційні ресурси. Дати початку та завершення активних бойових дій, тимчасової окупації визначаються відповідно до даних зазначеного переліку територій.

2. Роботодавці, зазначені у частині першій цієї статті, за період з дати початку активних бойових дій до дати завершення активних бойових дій, а в разі зміни місцезнаходження на іншу територію України – до дати

проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження, якщо така державна реєстрація відбулася раніше дати завершення активних бойових дій (для роботодавців, зазначених у пункті 1 частини першої цієї статті) або за період з дати початку тимчасової окупації відповідної території до дати завершення її тимчасової окупації, а при зміні місцезнаходження на іншу територію України – до дати проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження, якщо така державна реєстрація відбулася раніше дати завершення тимчасової окупації відповідної території (для роботодавців, зазначених у пункті 2 частини першої цієї статті):

1) у разі відсутності на роботі працівника, робоче місце якого розташоване на територіях, на яких ведуться бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, час відсутності на роботі такого працівника не оплачують та не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки». Фіксація часу відсутності працівника на роботі здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому статтею 7 цього Закону з урахуванням особливостей, встановлених цією статтею;

2) мають право призупинити дію трудового договору з працівником (крім посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування) на строк, визначений в абзаці першому цієї частини.

У наказі роботодавця про призупинення трудового договору зазначається інформація про нормативний акт, на підставі якого територія включена до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, дату початку активних бойових дій або дату початку тимчасової окупації, про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників. Роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про призупинення дії трудового договору за допомогою електронних засобів комунікації шляхом надсилання працівникові копії відповідного наказу (за наявності технічної можливості) та/або надсилання інформації, що стосується призупинення дії трудового договору з працівником, на засоби електронної комунікації, що надані роботодавцю працівником. Такий наказ роботодавця може бути оскаржений працівником виключно на підставі того, що відповідна територія не включена до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією станом на дату оформлення наказу.

У разі прийняття роботодавцем рішення про скасування призупинення дії трудового договору такий роботодавець повинен за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність приступити до роботи;

3) звільняються від обов'язку дотримуватися вимог законодавства про працю щодо обміну документами з працівниками, робочі місця яких розташовані на територіях, на яких ведуться бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів, а також від усіх видів юридичної відповідальності за невиконання таких вимог законодавства. Такий роботодавець повинен забезпечити відновлення кадрових документів, які необхідні для підтвердження страхового стажу працівників та здійснення розрахунків з оплати праці, не пізніше ніж протягом шести місяців з дати завершення активних бойових дій на відповідній території або завершення тимчасової окупації такої території, а в разі зміни роботодавцем місцезнаходження на іншу територію України – протягом шести місяців з дати проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження, за виключенням випадків подання повідомлення у порядку, визначеному частиною п'ятою цієї статті;

4) звільняються від обов'язку дотримуватися вимог законодавства про працю щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, розслідування та обліку нещасних випадків, про охорону праці, в тому числі

щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, гігієни праці, ведення документації з охорони праці, проведення атестації робочих місць, обов'язкових медичних оглядів працівників, законодавства про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю, в тому числі щодо працевлаштування та створення спеціальних умов для осіб з інвалідністю, а також від усіх видів юридичної відповідальності за невиконання таких вимог законодавства.

3. Роботодавці, зазначені у пункті 2 частини першої цієї статті:

1) мають право з власної ініціативи звільнити працівника, робоче місце якого розташоване на тимчасово окупованій Російською Федерацією території, з дня, наступного за днем початку тимчасової окупації відповідної території. При звільненні працівника на цій підставі норми частини першої статті 5 цього Закону, статті 43, частини 3 статті 252 Кодексу законів про працю України, статті 48 та пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» не застосовуються. Роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про звільнення за допомогою електронних засобів комунікації шляхом надсилання працівникові копії відповідного наказу (за наявності технічної можливості) та/або надсилання інформації, що стосується звільнення працівника, на засоби

електронної комунікації, що надані роботодавцю працівником;

2) звільняються від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці за період з дати початку тимчасової окупації відповідної території до дати завершення її тимчасової окупації, а при зміні роботодавцем місцезнаходження на іншу територію України - до дати проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження.

4. Планові та позапланові заходи державного нагляду (контролю) стосовно роботодавців, визначених в частині першій цієї статті, не здійснюються з дати початку активних бойових дій на відповідній території або початку тимчасової окупації такої території до дати завершення активних бойових дій або завершення тимчасової окупації, а при зміні роботодавцем місцезнаходження на іншу територію України - до дати проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження. У разі початку планових або позапланових заходів державного нагляду (контролю) стосовно таких роботодавців до дати початку активних бойових дій на відповідній території або початку тимчасової окупації такої території, планові або позапланові заходи державного нагляду (контролю) призупиняються до дати завершення активних бойових дій або завершення тимчасової окупації, а при зміні роботодавцем місцезнаходження на іншу територію

України - до дати проведення державної реєстрації зміни місцезнаходження.

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 (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

	<p>кадрових документів із зазначенням обставин такої втрати. Таке повідомлення подається протягом 1 місяця з дати отримання зазначених відомостей.</p> <p>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 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>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім:</p> <p>другого речення абзацу другого частини першої та третього речення абзацу третього частини першої статті 12 цього Закону, які втрачають чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;</p>	<p>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>...</p> <p>3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім:</p> <p>другого речення абзацу другого частини першої та третього речення абзацу третього частини першої статті 12 цього Закону, які втрачають чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;</p>

частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

абзац відсутній

пункт відсутній

частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

статті 17 цього Закону, яка зберігає чинність до дати завершення тимчасової окупації відповідної території, крім підпункту 3 частини другої цієї статті, який зберігає чинність протягом шести місяців з дати завершення тимчасової окупації відповідної території.

4. Положення частини третьої статті 17 цього Закону застосовуються також до періоду з дати початку тимчасової окупації відповідної території, що настала 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».

Народні депутати України



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 3FAA9288358EC003040000002E0931005425E400
Дійсний до: 11.05.2027 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
53д9/1-2026/5471 від 12.01.2026



2113876