



**Одеська обласна організація**

# **Інформаційний бюллетень**

**№ 26**

**травень 2022 р.**

**Праця жінок у мирний та воєнний час**

# **Праця жінок у мирний та воєнний час**

Цей матеріал допоможе уникнути порушень у праці жінок.

## **Прийняття на роботу**

**Відмова у прийнятті.** Провели співбесіду з жінкою, але розумієте, що вона — не ваш кандидат? Як у мирний час, так і під час воєнного стану зважайте на загальні та спеціальні норми КЗпП. Загальні норми: закон забороняє необґрутовану відмову у прийнятті на роботу і не допускає будь-якого обмеження прав чи встановлення переваг залежно від статі, коли укладаємо, змінюємо або припиняємо трудовий договір (ст. 22 КЗпП).

Спеціальні гарантії при прийнятті на роботу вагітних та жінок, які мають дітей, встановлює стаття 184 КЗпП. Так, **заборонено відмовляти** у прийнятті на роботу і знижувати зарплату:

- жінкам — з мотивів, пов’язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років;
- одиноким матерям — з мотивів, пов’язаних з наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю.

Роботодавець зобов’язаний письмово повідомити обґрутовану причину відмови таким жінкам (ч. 1, 2 ст. 184 КЗпП).

Роботодавець зобов’язаний письмово повідомити обґрутовану причину відмови таким жінкам (ч. 1, 2 ст. 184 КЗпП).

**Випробний строк.** У мирний час не встановлюйте випробування, якщо приймаєте на роботу вагітну, а також одиноку маті з дитиною віком до 14 років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років (ч. 3 ст. 26 КЗпП).

Під час воєнного стану можете встановити випробування при прийнятті на роботу будь-якому працівнику. Так скеровує частина друга статті 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136). Однак, встановлення випробування — це право, а не обов’язок роботодавця. Якщо впевнені, що працівниця має достатні кваліфікацію та досвід і впорається з роботою, випробування не встановлюйте.

**Неповний робочий час.** Роботодавець зобов’язаний встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень на прохання працівниці:

- яка вагітна;

- має дитину віком до 14 років;
- має дитину з інвалідністю;
- опікується дитиною з інвалідністю;
- доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Підстава — стаття 56 КЗпП.

Ця норма діє і в мирний, і у воєнний час.

## **Заборони у праці**

У мирний час праця жінок заборонена:

- на важких роботах;
- роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, підземних роботах, крім нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування.

Підстава — частина перша статті 174 КЗпП.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердило МОЗ наказом від 29.12.1993 № 256 (далі — Перелік № 256). Перелік діє частково (наказ МОЗ від 13.10.2017 № 1254). Наразі діють обмеження для праці жінок лише на гірничих роботах (гл. 3 розд. I Переліку № 256). Ця заборона втратить чинність з дати, коли Україна завершить процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45. МОЗ усунуло дискримінацію жінок в інших сферах господарства.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердило МОЗ наказом від 29.12.1993 № 256 (далі — Перелік № 256). Перелік діє частково (наказ МОЗ від 13.10.2017 № 1254). Наразі діють обмеження для праці жінок лише на гірничих роботах (гл. 3 розд. I Переліку № 256).

Ця заборона втратить чинність з дати, коли Україна завершить процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45. МОЗ усунуло дискримінацію жінок в інших сферах господарства.

Під час воєнного стану дозволяється застосовувати працю жінок на важких роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Умова — згода працівниць. Навіть у воєнний час і за наявності згоди, заборонено використовувати на таких роботах:

- вагітних;
- жінок, які мають дитину віком до одного року.

Підстава — частина перші статті 9 Закону № 2136.

Коли приймаєте на роботу жінок — урахуйте обмеження до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок граничні норми (ч. 2 ст. 174 КЗпП).

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затвердило МОЗ наказом від 10.12.1993 № 241

### **Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками**

<b>Характер робіт</b>	<b>Гранично допустима вага вантажу, кг</b>
Підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину)	10
Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:	
з робочої поверхні	350
з підлоги	175

### **Обмеження у праці**

У мирній країні закон обмежує, а подекуди й забороняє, роботу жінок у нічний час.

Нічний час — з 10 години вечора до 6 години ранку (ст. 54 КЗпП).

Нічний час — з 10 години вечора до 6 години ранку (ст. 54 КЗпП).

У звичайному житті вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, взагалі не можна залучати до роботи в нічний час (ч. 1 ст. 55 КЗпП).

Щодо інших жінок, то стаття 175 КЗпП уточнює: заборонено залучати жінок до робіт у нічний час, за винятком галузей народного господарства, де це викликано особливою необхідністю і дозволено як тимчасовий захід. Обмеження не поширяють на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ч. 3 ст. 175 КЗпП).

У мирному житті вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, заборонено залучати не тільки до робіт у нічний час, але й до надурочних робіт (ст. 63 КЗпП) та робіт у вихідні дні (ст. 176 КЗпП). Не можете залучити таких жінок і до роботи в свяtkові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП), оскільки порядок залучення до роботи в ці дні такий, як і при залученні до роботи у вихідні.

Отримайте згоду на надурочну роботу, роботу у вихідні, свяtkові та неробочі дні:

- від жінки з дитиною 3—14 років;
- матері дитини з інвалідністю.

Підстава — [стаття 177 КЗпП](#).

### Обмеження у праці жінок у мирний час

Категорія працівниць	Вахта	Робота вночі	Надурочні роботи	Робота у вихідні, свяtkові, неробочі дні
Вагітні жінки	-	-	-	-
Жінки, які мають дітей до 3 років	-	-	-	-
Жінки з дітьми від 3 до 14 років	+	+	за згодою	за згодою
Матері дітей з інвалідністю	+	+	за згодою	за згодою

Закон № 2136 дозволяє під час воєнного стану залучити до роботи в нічний час:

- вагітних;
- жінок, які мають дитину;
- жінок з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

Умова — жінки надали згоду (ч. 1 ст. 8, ч. 2 ст. 9 Закону № 2136).

У період воєнного стану роботодавець також може залучити працівниць, які мають дітей, за згодою до надурочних робіт, робіт у вихідні, свяtkові і неробочі дні. Не можна навіть за згодою залучати до таких робіт жінок, що мають дитину до одного року. (ч. 2 ст. 9 Закону № 2136). Радимо в таких випадках також отримати згоду вагітної, щоб надалі уникнути трудових спорів, що залучення до таких робіт спричинило погіршення її стану здоров'я.

У період воєнного стану роботодавець також може залучити працівниць, які мають дітей, за згодою до надурочних робіт, робіт у вихідні, свяtkові і неробочі дні. Не можна навіть за згодою залучати до таких робіт жінок, що мають дитину до одного року. (ч. 2 ст. 9 Закону № 2136). Радимо в таких випадках також отримати згоду вагітної, щоб надалі уникнути трудових спорів, що залучення до таких робіт спричинило погіршення її стану здоров'я.

## Відрядження

КЗпП висуває такі умови до відряджень жінок у мирний час.

### Відрядження жінок у мирний час

Не направляйте (ст. 176 КЗпП)	Отримайте згоду, перш ніж направити (ст. 177 КЗпП)
Вагітні	Жінки, які мають дітей віком до 14 років
Жінки, які мають дитину до трьох років	Жінки, які мають дітей з інвалідністю

Водночас відмову жінки з дитиною до 14 років або дитиною з інвалідністю від поїздки у відрядження не можна розглядати як порушення трудової дисципліни.

У період дії воєнного стану можна направляти у відрядження жінок, які мають дітей. Умова — жінки надали згоду на таке відрядження (ч. 2 ст. 9 Закону № 2136). Зважайте, що навіть у воєнний час та за наявності згоди вагітних та жінок, які мають дитину віком до одного року, у відрядження не направляють.

## **Тимчасове переведення на іншу роботу**

У мирний час роботодавець повинен отримати згоду на тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором:

- вагітної;
- жінки, яка має дитину з інвалідністю;
- жінки, яка має дитину до шести років.

Підстава — частина третя статті 33 КЗпП.

Норму застосуйте навіть у випадку, коли роботодавець переводить працівницю, щоб відвернути або ліквідувати наслідки стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також з інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Таке переведення може тривати до одного місяця, а переводити жінку можна лише в тому разі, якщо робота не протипоказана їй за станом здоров'я (ч. 2 ст. 33 КЗпП).

Під час дії воєнного стану Закон № 2136 надав право роботодавцю перевести працівницю без її згоди на іншу роботу, якщо:

- необхідно відвернути або ліквідувати наслідки бойових дій;
- є інші обставини, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Це дві окремі підстави перевести працівницю без її згоди. Умова — робота не протипоказана жінці за станом здоров'я. Якщо хоча б одна з цих умов не виконується, перевести працівницю на іншу роботу без згоди не можна.

При переведенні роботодавець оплачує виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою (ч. 1 ст. 3 Закону № 2136).

## **Інші гарантії**

### **Пільги вагітним і жінкам з дітьми до трьох років**

Відповідно до медичного висновку вагітним знижують норми виробітку, норми обслуговування або їх переводять на іншу, легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів (ч. 1 ст. 178 КЗпП). Середній заробіток за попередньою роботою зберігають.

Допоки розв'язуєте питання про легшу роботу для вагітної, увільніть її від попередньої роботи. Середній заробіток за всі пропущені через це робочі дні зберігайте за рахунок коштів підприємства (ч. 2 ст. 178 КЗпП).

На більш легку роботу має право й працівниця з дитиною до трьох років, яка не може виконувати свою попередню роботу. Таку жінку переводять на іншу роботу та зберігають середній заробіток до досягнення дитиною трьох років (ч. 3 ст. 178 КЗпП).

Якщо заробіток вагітних та жінок, які мають дітей віком до трьох років, на більш легкій роботі вищий, виплачуйте фактичний заробіток.

### **Спеціальна пільга для жінок з дітьми до півтора року**

Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надавайте додаткові перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП). Перерви надавайте не рідше ніж через три години тривалістю не менше 30 хвилин кожна. Якщо у жінки дві чи більше грудних дітей, встановлюйте перерву не менше години. Такі перерви включайте у робочий час та оплачуйте за середнім заробітком.

## **Відпустки**

**Щорічні відпустки повної тривалості** до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи за бажанням надають жінкам:

- які мають двох і більше дітей віком до 15 років;
- які мають дитину з інвалідністю;
- перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї.

Підстава — частина сьома статті 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки).

**Щорічні відпустки у зручний час** надають:

- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- одинокій матері, яка виховує дитину без батька;
- опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам військовослужбовців.

Підстава — частина тринадцята статті 10 Закону про відпустки.

Крім того, жінки можуть оформити соціальні відпустки:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- додаткову, працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Під час дії воєнного стану Закон № 2136 обмежує тривалість щорічної основної відпустки — роботодавець може надати працівнику 24 к. дн. (ч. 1 ст. 12 Закону № 2136). Працівниці можуть скористатися додатково іншими видами оплачуваних відпусток, запланованих у графіку.

На підставі медичного висновку жінкам надають оплачувану **відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами** тривалістю:

- до пологів — 70 к. дн.;
- після пологів — 56 к. дн., починаючи з дня пологів (70 к. дн. — якщо народилося двоє і більше дітей та ускладнені пологи).

Підстава — стаття 17 Закону про відпустки.

Медичний висновок категорії «Вагітність та пологи» формується в 30 тижнів вагітності.

Для жінок, які належать до I—III категорій постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС, формується медичний висновок в 27 тижнів вагітності тривалістю 180 к. дн. (90 к. дн. на період дополовової тимчасової непрацездатності і 90 к. дн.— на період післяполовової тимчасової непрацездатності).

Підстава — пункт 10 розділу III Порядку формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність в Реєстрі медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я, затвердженого наказом МОЗ від 01.06.2021 № 1066.

Роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами щорічні основну й додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році (ст. 180 КЗпП).

Коли закінчиться відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, за бажанням матері їй надають **відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років**. За ці періоди жінка отримує допомогу відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження зарплати для догляду за дитиною більшої тривалості (ст. 18 Закону про відпустки).

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження зарплати для догляду за дитиною більшої тривалості (ст. 18 Закону про відпустки).

У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, за бажанням матері дитини їй в обов'язковому порядку надають відпустку без збереження зарплати. Тривалість такої відпустки визначають у медичному висновку за формою № 080-1/о «Довідка про потребу дитини (дитини-інваліда) у домашньому догляді», але не більш як до досягнення дитиною шестиричного віку (ст. 25 Закону про відпустки).

У відпустку для догляду за дитиною до трьох або шести років може піти і бабуся або інша родичка, яка фактично доглядає за дитиною.

У відпустку для догляду за дитиною до трьох або шести років може піти і бабуся або інша родичка, яка фактично доглядає за дитиною.

**На додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи мають право:**

1) один із батьків:

- який має двох або більше дітей віком до 15 років;
- має дитину з інвалідністю;
- має повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;

- усиновив дитину;

2) одинока мати;

3) батько, який виховує без матері (зокрема, якщо мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі):

- дитину;
- особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;

4) особа, яка взяла під опіку:

- дитину;
- особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;

5) піклувальник;

6) один із прийомних батьків;

7) один із батьків-вихователів.

Підстави — статті 182-1 та 186-1 КЗпП, стаття 19 Закону про відпустки.

## **Звільнення**

Якщо готовите наказ про звільнення жінки — як у мирний час, так і під час дії воєнного стану врахуйте частину третю статті 184 КЗпП.

Заборонено звільняти з ініціативи роботодавця:

- вагітних;
- жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179 КЗпП);
- одиноких матерів, які мають дитину до 14 років;
- одиноких матерів, які мають дитину з інвалідністю.

Якщо підприємство повністю ліквіduють або закінчився строковий трудовий договір, таких працівниць звільняють з ініціативи роботодавця тільки з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігають середню зарплату, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Роботодавця не вважатимуть таким, що виконав обов'язок з працевлаштування зазначених категорій жінок, якщо не надав працівниці на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації іншу роботу або запропонував роботу, від якої вона відмовилася з поважних причин, наприклад, за станом здоров'я (п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9).

Роботодавця не вважатимуть таким, що виконав обов'язок з працевлаштування зазначених категорій жінок, якщо не надав працівниці на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації іншу роботу або запропонував роботу, від якої вона відмовилася з поважних причин, наприклад, за станом здоров'я (п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9).

За власним бажанням звільняйте жінку у строк, вказаний у заявлі, якщо підприємство розташоване в районі, де ведуться бойові дії, й існує загроза життю і здоров'ю працівниці. За інших обставин — керуйтеся звичним алгоритмом. Працівниці, яку примусово залучили до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, або якщо йдеться про роботу на об'єкті критичної інфраструктури, роботодавець може відмовити у звільненні. Так скеровує стаття 4 Закону № 2136.

## **Відповіальність**

Після закінчення військової агресії російської федерації проти України, що спричинила введення воєнного стану, інспектори праці перевірятимуть, чи дотримує роботодавець умови праці жінок. Результати перевірки відбиваються в Акті, форму якого затвердило Мінекономіки наказом від 27.10.2020 № 2161.

Питання, що підлягають контролю, визначає Додаток 4 до Акта. Зокрема, Держпраці перевірить:

- чи залучають вагітних і жінок, що мають дітей до трьох років, до роботи в нічний час (п. 3.5);
- чи надають жінкам оплачувану відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами на підставі медичного висновку (п. 4.21);
- чи надають жінці за її бажанням відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років (п. 4.22);

- чи надають жінці в обов'язковому порядку відпустку без збереження зарплати, у разі якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шести років (п. 4.23);
- чи надають жінці додаткову відпустку на дітей (п. 4.25);
- чи залучають жінок до робіт у нічний час крім випадків, визначених законом (п. 6.3);
- чи залучають вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та чи направляють їх у відрядження (п. 6.4);
- чи залучають жіноч, які мають дітей 3—14 років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт та чи відправляють у відрядження без їх згоди (п. 6.5);
- чи приєднує роботодавець за заявою жінки щорічну основну і додаткові відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами (п. 6.6);
- чи звільняють вагітних і жінок, які мають дітей до трьох чи шести років, одиноких матерів, які мають дитину до 14 років або дитину з інвалідністю, з ініціативи роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли їх звільняють з обов'язковим працевлаштуванням (п. 6.7).

Якщо роботодавець не забезпечить належних гарантій та умов праці, суд стане на бік жінки, а винних посадових осіб притягнуть до відповідальності:

- адміністративної — штраф 510—1700 грн (ст. 41 КпАП);
- кримінальної — штраф 34 000—85 000 грн, або позбавлення права займати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, виправні роботи на строк до двох років (ст. 172 КК).

Для зручної орієнтації в питанні праці жінок пропонуємо переглянути таблицю-інфографіку.

## ПРАЦЯ ЖІНОК: ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ\*

Категорія жінок	Заборонено встановлювати випробування	Обов'язковий неповний робочий час на прохання жінки	Заборонено заполучати до роботи у нічний час	Заборонено заполучати до надурочних робіт	Заборонено заполучати до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні	Заборонено відправляти у відрядження	Потрібна згода на тимчасове переведення на іншу роботу	Обов'язкове переведення на лепшу роботу за медвисновком	Додаткові оплачувані перерви для годування дитини	Заборонено звільняти з ініціативи роботодавця**
Вагітна	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Має дитину до 1 року		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Має дитину до 1,5 року		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Має дитину до 3 років***		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Має дитину до 6 років***		<input checked="" type="checkbox"/>		Можна за згодою	Можна за згодою	Можна за згодою	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/> Якщо жінка у відпустці для догляду, за медвисновком
Має дитину до 14 років***		<input checked="" type="checkbox"/>		Можна за згодою	Можна за згодою	Можна за згодою				
Має дитину з інвалідністю***		<input checked="" type="checkbox"/>		Можна за згодою	Можна за згодою	Можна за згодою	<input checked="" type="checkbox"/>			
Доглядає за хворим членом сім'ї		<input checked="" type="checkbox"/>								
Одинока мати, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю***	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>

\* Крім відпусток.

\*\* Крім випадків повної ліквідації підприємства — тоді позначені категорії жінок звільняють з обов'язковим працевлаштуванням.

\*\*\* Ці гарантії поширюються також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Особливості, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 23.03.2022 № 2136-IX:  
**червоним кольором** виділені норми, які не застосовують під час воєнного стану;

**блакитним кольором** виділені норми, які не застосовують під час воєнного стану, якщо жінка надала згоду;

**зеленим кольором** виділені норми, де згода не потрібна, якщо робота не протипоказана жінці за станом здоров'я та під час дії воєнного стану:

- необхідно відвернути або ліквідувати наслідки бойових дій;
- є інші обставини, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Відділ редакційної передплати:  
0 800 21 23 12 (усі дзвінки по Україні безплатні)  
peredplata@mcrf.ua, shop.mcrf.ua

Експертно-правова система  
«Expertus: Кадри»  
1k-vip.expertus.ua

Джерело – [Expertus: Кадри](#)

Упорядкувала фахівець з інформаційно-аналітичної роботи  
Вінковська Г.О.