**ПАМЯТКА**

**о гарантиях и льготах, предоставляемых женщинам в связи с материнством, их распространении на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних**

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрен широкий круг гарантий, направленных на обеспечение возможности женщине сочетать профессиональную деятельность с рождением и воспитанием детей.

1. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет, женщины, имеющие детей-инвалидов, **могут привлекаться** ([статья 259](consultantplus://offline/ref=2F92AE0A0E5AE73E10F4466874164726DB2ECA50BA4817EC94138B887080636C70CE74342C67ZED3M) ТК РФ):

- к работе в ночное время;

- к сверхурочной работе;

- к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

**только с письменного согласия и при условии**, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ ([статьи 96](consultantplus://offline/ref=2F92AE0A0E5AE73E10F4466874164726DB2ECA50BA4817EC94138B887080636C70CE74302AZ6D1M),99,113 ТК РФ).

Если же работница в нарушение этого правила привлекалась к работе в ночное время, то она имеет право на оплату своего труда в повышенном размере и на выплату соответствующей компенсации.

2. **Направление в служебные командировки** перечисленных категорий работников **допускается только с их письменного согласия и при условии**, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3. По просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю ([статья 93](consultantplus://offline/ref=6E04528BCB71B260C0C31E803249B7255564B528E569AFA6779B25F6A0B5D10F8688B11DF5C7E1M) ТК РФ).

4. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, по их заявлению переводятся на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет ([статья 254](consultantplus://offline/ref=CE6211673F34C75F8918C495F29212F860D01FD8EB65CF1BD1FF1F2E906C59CE0533F9F45F04W6E6M) ТК РФ). Это еще одна гарантия для женщин, которые не воспользовались своим правом на отпуск по уходу за ребенком и продолжают трудовую деятельность (либо воспользовались, но работают на условиях неполного рабочего времени или на дому).

5. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на перерывы для кормления ребенка. [Статья 258](consultantplus://offline/ref=787D93C99C75D531F93D8B421727CC26E80964B61D2F6F92EE051E3B45C1BE119ECC278D132C41B7D0F8M) ТК РФ предусматривает, что работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

6. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом ([статья 298](consultantplus://offline/ref=567484E8D3BF28FE12DC574DD2D5E8432EAB696ACFE18DFCABD242428C5F7B83FC825242FB0D8443u1FBM) ТК РФ), так как в соответствии со [статьей 297](consultantplus://offline/ref=567484E8D3BF28FE12DC574DD2D5E8432EAB696ACFE18DFCABD242428C5F7B83FC825242FB0D8442u1F1M) ТК РФ **вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

**Гарантии и льготы** в виде

- ограничения работы в ночное время и сверхурочных работ,

- привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни,

- направления в служебные командировки,

- предоставление дополнительных отпусков,

- установления льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляемые женщинам в связи с материнством,

согласно [части 264](garantF1://12025268.20001) ТК РФ **распространяются** на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**Если трудовые права нарушены, Вы вправе обратиться:**

в ***Государственную инспекцию труда в Волгоградской области*** (по адресу: 400001, г. Волгоград, ул. Рабоче-Крестьянская, 16, номер телефона **"горячей линии"** (8442) 97-21-52, адрес электронной почты: ([gitvolgograd@avtlg.ru](mailto:gitvolgograd@avtlg.ru));

в ***Прокуратуру*** по месту нахождения работодателя (адрес [Прокуратуры Волгоградской области](http://yandex.ru/clck/redir/AiuY0DBWFJ4ePaEse6rgeAjgs2pI3DW99KUdgowt9XvoT-twMUKrgCbXY9MpaLOe-UrFJdQMNEoc2OLWRSPyopOrux-ZkPv8gCcuBUSEdj4OPM0wSZAKqt6gOPt59kQ5AOAnadYlL1daCIW3hGgzkjIrECnQtpGQ91guvoe4HJqWnjR47OovQzYFV-WjkVK1?data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxaXlyaldfS1QyZkJGdXpvbFZ2Z0gzUVlNcFAwOTJkM2ZfcElQMTFDcXExdWVDZ096SzQzbkdCUDNxdUl3MVBld2lBTnROR1hwdmxGYUN2bF9Gd1dsUk1TTmQxd1UteXBZc0REUHNiUlY1ZndYazdPTVpNcDJSUmhBeDI0Y0ltQ2FRZTNBUkpDdXFNc0VKMFdwWHVHVUxjZ1o5RjBUaVhqemd1UC1heUpobVFRZlBvaE9NNlBvOHFvMk5US2gyTUtYeTlJ): 400075, Россия, г. Волгоград, ул. Историческая, 124, тел. (8442) 31-04-73, адрес в интернете: http://[volgoproc.ru](http://volgoproc.ru/));

в ***районный суд*** по месту нахождения работодателя или по месту проживания (при этом необходимо учитывать, что в соответствии со [статьей 392](garantF1://12025268.3921) Трудового кодекса Российской Федерации, срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, - в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. При пропуске по [уважительным причинам](consultantplus://offline/ref=8E35EAF0B7892258E32368CC4B9FE40CB8F78F8A39E7F1655AB92EC40272FA6F0021FBD31A7BFA72y5J1H) сроков они могут быть восстановлены судом);

в ***комитет по труду и занятости населения Волгоградской области***, заполнив анкету **"НАРУШЕНЫ ТРУДОВЫЕ ПРАВА?"** на сайте http:// ktzn.volganet.ru;

в ***Федеральную службу по труду и занятости*** (Роструд), заполнив заявление на сайте "Онлайн Инспекция.РФ"

**Телефон "горячей линии" комитета по труду и занятости населения Волгоградской области: 8 (8442) 30-99-60**

Подробная информация о порядке защиты трудовых прав размещена на сайте **комитета по труду и занятости населения Волгоградской области** **http:// ktzn.volganet.ru в разделе** "Труд и занятость населения" – "Защита трудовых прав работающих граждан"-"Порядок защиты трудовых прав"