**Каковы основные гарантии и особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет?**

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, Трудовым кодексом РФ установлены следующие гарантии (особенности условий их труда):

- если женщина не может выполнять прежнюю работу, то по  заявлению женщины на срок до достижения ребенком 1,5 лет она переводится на другую работу (при наличии другой работы у работодателя) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- помимо перерыва для отдыха и питания женщине предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, Трудовым кодексом РФ установлены следующие гарантии (особенности условий их труда):

- по заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- направление женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные женщин допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя;

- увольнение женщины по инициативе работодателя допускается только:

1) при ликвидации организации - работодателя или прекращении деятельности индивидуального предпринимателя - работодателя,

2) за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание (к дисциплинарным замечаниям относятся замечание и выговор);

3) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогула, появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, нарушения требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

4) за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

5) за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе в случаях, предусмотренных законодательством;

6) за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

7) за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

8) за представление работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

9) за применение педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**Если вышеописанные гарантии женщинам работодателем не соблюдаются и женщина считает, что ее права нарушены, она может обратиться за защитой своих прав в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда, а также в суд.**

**Правовое обоснование**

Согласно статье 254 ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 256 ТК РФ определяет, что по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

По заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Согласно статье 258 ТК РФ 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.

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.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно статье 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются 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 Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 260 ТК РФ устанавливает, что перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Согласно статье 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Кодекса).