**Трудовые гарантии и льготы женщинам, осуществляющим  
уход за детьми до 3-х лет**

Реалии современной жизни таковы, что  сейчас очень много женщин старается выйти на работу после родов, едва ребенку исполнится год, а то и раньше. Для женщин с детьми особенно актуальными становятся их трудовые права и привилегии, которые они получают в соответствии с трудовым законодательством.

 В первую очередь стоит отметить, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).  В связи с чем, в случае, если женщина решит выйти на работу до окончания отпуска по уходу за ребенком, работодатель обязан предоставить ей ее  место работы. В  соответствии со ст. 93 Трудового Кодекса РФ работодатель  на основании заявления обязан устанавливать неполное рабочее время для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). При этом, при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Следует отметить, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для женщины  каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В силу статьи 258 ТК  РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если у женщины есть два и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна составлять не менее одного часа. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. По заявлению женщины перерывы для кормления могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Мамы,  имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. В соответствии со ст. 96 и ст. 259 ТК РФ такие женщины должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от подобной работы. В аналогичном порядке женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет:

— привлекаются к сверхурочной работе (ст. 99 Трудового кодекса РФ);  
— привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);

— направляются в служебные командировки (ст. 259 Трудового кодекса РФ).

  Кроме того, в силу статьи 262 Трудового кодекса РФ женщине для  ухода за ребенком — инвалидом по письменному заявлению предоставляется до четырех дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. А вот женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной  платы.

  Следует обратить внимание на то, что расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается. Исключения определены статьей 261 Трудового кодекса РФ.