**«Савеловский межрайонный прокурор г. Москвы разъясняет».**

**Особенности увольнения беременной женщины.**

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя возможно только по основаниям п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Гарантия, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, распространяется   
и на женщин, труд которых урегулирован специальными нормами, например,   
на женщин - руководителей организаций, спортсменов, тренеров или лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

Если женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, узнает о своей беременности и обратится в суд с иском   
о восстановлении на работе, суд удовлетворит ее иск, несмотря на то,   
что у работодателя отсутствовали сведения о беременности работницы.   
Женщина подлежит восстановлению на работе даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска беременность не сохранилась.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает запрета (ограничений) на расторжение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с беременной женщиной. В данном случае инициатором прекращения трудовых отношений может выступать как работница, так и работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время в срок, определенный сторонами.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока   
(п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) относится к общим основаниям прекращения договора.

Работодатель вправе уволить беременную по истечении срока трудового договора при соблюдении следующих условиях:

- срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

- перевод работницы с ее согласия на другую имеющуюся у работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу невозможен.

При этом работодатель обязан предложить беременной работнице   
все имеющиеся у него в данной местности вакантные должности или работу, соответствующие ее квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которые женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель должен в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В иных случаях работодатель обязан продлить срок действия трудового договора работницы, если она представит соответствующее заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность. Срок действия трудового договора должен быть продлен до окончания беременности независимо от причины ее окончания - рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям.

В случае предоставления работнице в установленном порядке отпуска   
по беременности и родам работодатель обязан продлить срок действия заключенного с ней срочного трудового договора до окончания такого отпуска.

Межрайонный прокурор М.А. Калгин