**Гарантии и компенсации женщинам, занятым на производстве.**  Мужчины и женщины в Российской Федерации имеют равные права и равные возможности их реализации. Любая дискриминация по гендерному признаку рассматривается как нарушение основных прав и свобод личности, являющихся высшей ценностью государства. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) закрепляет равенство прав и возможностей работников, недопустимость ограничения их в трудовых правах и свободах.

Работающие женщины осуществляют обязанности, связанные с воспитанием и рождением детей, в связи с этим законодателем для них предусмотрен целый ряд льгот.

В ТК РФ выделена специальная глава, регулирующая труд женщин и лиц с семейными обязанностями.

Так, особенности регулирования труда женщин в связи с их беременностью и материнством, в основном, касаются таких институтов права как трудовой договор, рабочее время, время отдыха и охрана труда.

Например:

* запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
* испытательный срок беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери;
* по заявлению женщины, во время нахождения в отпуске 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;
* беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п.

Особые условия установлены ст. 261 ТК РФ в отношении расторжения трудового договора. Так, запрещается увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, данная особенность для женщин является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

Необходимо учитывать то, что поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Судебные инстанции при рассмотрении таких споров исходят из того, что запрет на увольнение беременных женщин в зависимость от осведомленности работодателя не ставится.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась (п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1).

Допускается увольнение с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, только по основаниям, предусмотренным п. п. 1,5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ, т.е. за виновные действия и в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

К одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Таким образом, для отнесения женщины к категории одиноких матерей необходимо лишь установить факт единоличного осуществления женщиной родительских обязанностей по воспитанию и развитию ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); причины же, по которым отец не принимает участия в его воспитании, могут быть различны.

При рассмотрении таких споров судами будет принято во внимание выплачивает ли отец ребенка алименты и есть ли доказательства о задолженности по их уплате. При этом женщина должна представлять доказательства, свидетельствующие о том, что отец не принимает участия в воспитании и содержании детей и доказательства уклонения отца ребенка от исполнения своих родительских обязанностей.

Статьей 261 ТК РФ также предусмотрены определенные особенности, касающиеся увольнения беременных женщин в связи с окончанием срока трудового договора. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 в п. 27 разъяснено, что с учетом положений ч. 2 ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям)

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Льготы, предусмотренные для женщин в ст. 261 ТК РФ, относятся к прекращению срочного трудового договора либо к расторжению трудового договора по инициативе работодателя. Они не применяются ни в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, ни при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.