**Ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины.**

Статьями 19, 38 Конституции Российской Федерации гарантировано равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола; мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

Беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, со стороны государства предоставляется повышенная социальная защита, в том числе, в сфере реализации трудовых отношений.

Так, Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрен широкий круг гарантий, учитывающих социальное предназначение женщины и направленных на обеспечение возможности сочетать профессиональную деятельность с рождением и воспитанием детей:

-запрещается отказ женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью (ч. 3 ст. 64 ТК РФ),

- для беременных женщин не устанавливается испытание при приеме на работу (п. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ),

- не допускается привлечение беременных женщин к работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ) и к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки (ч. 1 ст. 259ТК РФ),

- беременным женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ).

Особого внимания заслуживает ч. 1 ст. 261 ТК РФ, устанавливающая запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Вышеуказанная норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 06.12.2012 № 31-П, является 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.

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а также за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам предусмотрена уголовная ответственность по ст. 145 УК РФ. За совершение указанного преступления предусмотрено наказание в виде штрафа в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе в судебном порядке (ст. 391 ТК РФ). При этом, в силу ч. 3 ст. 45 ГПК РФ, по делам о восстановлении на работе прокурор вступает в процесс и дает соответствующее заключение в целях осуществления возложенных на него полномочий.