*****Очень актуальным на сегодняшний день является вопрос изменения и расторжения трудового договора с беременными женщинами. Согласно статье 254 Трудового кодекса Российской Федерации беременным женщинам, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, гарантируется перевод на другую работу. В целях предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на здоровье беременных женщин на основании медицинского заключения и по их заявлению им должны быть снижены нормы выработки, обслуживания или эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом беременная женщина до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.**

*****Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, обязан предоставить женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы. 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.**

*****При переводе женщины на нижеоплачиваемую работу за ней сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. В соответствии с частью первой статьи 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.**

*****Учитывая, что 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. 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.**