**Возможно ли увольнение беременной женщины в случае истечения срочного трудового договора при том, что работник находилась на декретной должности и в ближайшее время её необходимо освободить ввиду выхода основного работника?**

В соответствии с ч.2 ст. 261 Трудового Кодекса Российской Федерации 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.

Таким образом, расторгнуть срочный трудовой договор с беременной женщиной ввиду выхода основного работника из отпуска по уходу за ребёнком возможно. Однако работодатель обязан предложить все имеющиеся у него вакантные должности, в том числе нижеоплачиваемую. В случае, если работник пожелает, то по его письменному заявлению работодатель обязан принять его на имеющуюся свободную вакансию.

Прокурор района

советник юстиции А.В. Локтионов

Д.М. Гонтарюк, тел.8(84566)505-12