На сегодняшний день существует резонансный вопрос о защите прав женщин, находящихся в декрете. В случае, если сотрудник, находящийся на срочном трудовом договоре, она рискует потерять работу и соответствующие льготы по выходу в декрет.

 В Трудовом кодексе в статье 59 существует такое понятие, как «срочный трудовой договор» - это трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы [1].

Согласно статье 79 Трудового кодекса РФ части 3 «Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу». Согласно статье 261 части 3 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.

Отпуск по беременности и родам, который дается женщине, находящейся в положении охватывает период времени до и после родов, дата которых приходится примерно на его середину. Оформляется данный вид отдыха на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением, в котором будущая мать стоит на учете. Обычная продолжительность его составляет 140 дней при ожидании одного ребенка и 184 - если женщина ждет двух и более детей. При осложненном родоразрешении добавляется еще 16 дней. Делая вывод из двух выше указанных статей и основываясь на юридической практике проявляется четкая картина грубого нарушения прав женщин, находящихся в **отпуске по беременности и родам, который дается женщине, находящейся в положении**. Так, девушка, которая заключила срочный трудовой договор и находящаяся в отпуске по беременности и родам (в срок до 184 дней, после родов) может быть уволена и лишена всех льгот при условии выхода основного сотрудника на работу, чью должность замещала девушка.

Беря во внимание вышесказанное, мы предлагаем ввести поправки в статью 261 Трудового кодекса РФ. По нашему мнению, в статье стоит указать следующее: «Работодателю запрещено расторгать срочный трудовой договор с сотрудником, находящимся в отпуске по беременности и родам в период до его фактического окончания сроком до 200 дней».

На наш взгляд данная поправка обезопасит данную категорию граждан. В условиях повышения налогообложения граждан с 1 января 2019 года и снижением уровня благосостояния по данным РосСтата, данная категория граждан находится в зоне риска. Ведь срочный трудовой договор, как правило, заключается с гражданами не имеющими постоянно трудового заработка, что означает и без того трудное экономическое состояние человека. А увольнение с работы лишь усугубит проблему.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Российская газета, 2001.– № 256.