

ПРИЕМ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН

Запрет необоснованного отказа женщине в приеме на работу

На основании ч. 1 ст. 64 ТК РФ запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Согласно ч. 3 данной статьи нельзя отказать женщине в заключении договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В случае отказа в приеме на работу, по письменному требованию женщины работодатель обязан сообщить ей причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Данный вывод следует из ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

В соответствии с ч. 6 ст. 64 ТК РФ отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Статьей 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, предусмотрена ответственность в виде:

- штрафа в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы либо иного дохода, осужденного за период до 18 месяцев;
- обязательных работ на срок до 360 часов.

Обоснованность отказа женщине в приеме на работу в связи с законодательными запретами и ограничениями на применение труда женщин

С 1 января 2021 г. начнет действовать новый перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин. Работодатель обязан отказать женщине в приеме на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы (ч. 3 ст. 3, ч. 2 ст. 253 ТК РФ). Такой отказ не является дискриминационным, как и отказ женщине в приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, если работодатель не создал безопасных условий труда и это подтверждено (ч. 3 ст. 3, ч. 1, 3 ст.

253 ТК РФ, абз. 7 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ;

- заключением государственной экспертизы условий труда.

В данном случае обоснованность отказа в приеме на работу обусловлена тем, что ч. 1 и 3 ст. 253 ТК РФ в целях защиты здоровья женщин установлены ограничения на использование их труда на работах, оказывающих неблагоприятное воздействие на женский организм (абз. 7 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Если работодатель в нарушение требований трудового законодательства принял женщину на работу, при выполнении которой ограничивается или запрещается применять женский труд, трудовой договор с ней должен быть прекращен на основании ст. 84 ТК РФ при наличии одного из следующих условий (абз. 6 ч. 1, ч. 2 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- у работодателя отсутствует другая работа, на которую можно перевести данную работницу. При этом под другой работой понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работницы, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. Работодатель обязан предложить женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- работница не дала письменного согласия на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу.

При расторжении трудового договора на основании ст. 84 ТК РФ женщине выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного

заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Документы, предъявляемые женщинами и лицами с семейными обязанностями при приеме на работу

Перечень документов, которые лицо должно предъявить работодателю при заключении трудового договора по основному месту работы, установлен ст. 65 ТК РФ, а по совместительству - ст. 283 ТК РФ. Трудовое законодательство не предусматривает исключений из указанных норм в отношении женщин.

Необходимость представления дополнительных документов может быть установлена только Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (ч. 2 ст. 65 ТК РФ). Запрещается требовать от работника документы, не отнесенные указанными нормативными правовыми актами к обязательным для представления при приеме на работу (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

Важно! При заключении трудового договора с гражданами (независимо от их пола) следует обращать внимание на страницу паспорта N 13 "Воинская обязанность", где ставится штамп о постановке на воинский учет (снятии с воинского учета). Первоначальная постановка на воинский учет граждан женского пола происходит после получения ими военно-учетной специальности (п. 4 ст. 9 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ). Перечень военно-учетных специальностей, а также профессий, специальностей, при наличии которых граждане женского пола получают военно-учетные специальности и подлежат постановке на воинский учет, содержит Положение о воинском учете, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719.

Оформление трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями

Трудовые отношения с женщинами оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

В случаях, предусмотренных законом, до заключения договора женщина направляется на медицинский осмотр (например, при приеме на работу в организации общественного питания в соответствии с ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

До подписания трудового договора женщину необходимо ознакомить под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с ее трудовой деятельностью, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре необходимо отразить сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ, абз. 1 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери (например, на бабушку ребенка, тетю).

Если в трудовой договор с этой категорией работников было включено условие об испытании, оно не подлежит применению, а значит, увольнение по результатам испытания в этом случае (ч. 1 ст. 71 ТК РФ) недопустимо (ч. 2 ст. 9 ТК РФ, абз. 2 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

После оформления трудового договора издается приказ о приеме на работу. На основании приказа вносится запись в трудовую книжку работника (в случае ее ведения) (ч. 4 ст. 66, ч. 1 ст. 68 ТК РФ, п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225)). Кроме того, информацию о приеме на работу необходимо отразить в сведениях о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

С записью о приеме на работу (переводе, увольнении), внесенной в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить работника под подпись в его личной карточке (форма N Т-2) (п. 12 указанных Правил).

Если работник отказался от ведения трудовой книжки, запись о приеме на работу рекомендуем внести в личную карточку на основании сведений о трудовой деятельности.