**ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ ЖЕНЩИН**

Трудовым кодексом для всех установлен один общий порядок приема на работу. Так, недопустима дискриминация в виде приема или отказа в приеме по половому признаку, возрасту и т.п. Однако, принимая новичка, помните, что для некоторых кандидатов имеется ряд особенностей процедуры (например, для лиц женского пола и несовершеннолетних). Какие это особенности - узнаете из статьи.

Когда можно отказать женщинам в приеме на работу?

Статья 64 ТК РФ устанавливает гарантии для всех лиц, поступающих на работу, в частности запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. То есть любой отказ работодатель должен обосновать, например тем, что деловые качества или квалификация кандидата не соответствуют предлагаемой должности.

Обоснованным также будет отказ женщинам в приеме на определенные виды работ в силу ограничений, установленных законодательством.

В силу абз. 7 п. 7 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О судебной практике применения законодательства, регламентирующего особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних" (далее - Постановление ВС РФ N 1) в целях защиты здоровья женщин установлены ограничения на использование их труда на работах, оказывающих неблагоприятное воздействие на женский организм. Так, женщин нельзя принимать:

- на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, указанными в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 N 55594);

- на подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

- на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, которые превышают Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (утверждены Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 N 105) (ст. 253 ТК РФ).

Если вы все же примете женщину на одну из таких работ, трудовой договор с ней придется расторгнуть на основании ст. 84 ТК РФ: заключение трудового договора в нарушение установленных Трудовым кодексом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Увольнение нужно, если у вас отсутствует другая работа, на которую можно перевести данную сотрудницу. При этом под другой работой понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации сотрудницы, 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 или трудовым договором, соглашениями. Если вакантная ставка есть, но женщина отказывается от перевода, вам ее тоже придется уволить.

При увольнении выплатите выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 Постановления ВС РФ N 1).

Каковы особенности приема на работу женщин?

В силу ст. 64 ТК РФ запрещено устанавливать преимущества при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства и т.д.

Отказать в заключении трудового договора вы можете, только если деловые качества претендента не соответствуют тем, которые предъявляются по соответствующей должности, либо если законодательством установлены ограничения для приема на эту должность.

Частью 3 ст. 64 установлен отдельный запрет отказывать в заключении трудового договора беременной женщине или женщине, имеющей детей. Отказывая таким женщинам в приеме на работу, будьте готовы по их письменному требованию сообщить причину отказа в письменной форме в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5 ст. 64). При этом отказ женщина может обжаловать в суде (ч. 6 ст. 64).

Учтите, что за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до 3 лет, вы можете быть привлечены не только к административной, но и к уголовной ответственности, предусматривающей:

- штраф в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;

- обязательные работы на срок до 360 часов (ст. 145 УК РФ).

Кроме этого, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Перечень документов, которые лицо должно предъявить работодателю при заключении трудового договора, определен ст. 65 ТК РФ. Исключений из указанной нормы в отношении женщин трудовое законодательство не предусматривает.

Необходимость представления дополнительных документов может быть установлена только Трудовым кодексом, другими федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (ч. 2 ст. 65). Запрещается требовать от женщины документы, не отнесенные к обязательным для представления при приеме на работу (например, справку о беременности) (ч. 3 ст. 65).

В некоторых случаях, предусмотренных законом, до заключения договора надо направить женщину на обязательный медицинский осмотр (например, при приеме на работу в медицинскую организацию в соответствии с ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Отметим: женщины, как и мужчины, могут быть военнообязанными. В частности, те, у кого имеются военно-учетные специальности, которые перечислены в приложении к Положению о воинском учете, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (радиотелеграфисты, радиотехники, операторы ЭВМ, метеорологи, фармацевты, медицинские работники и пр.). Поэтому при заключении трудового договора с женщиной обратите внимание на страницу паспорта N 13 "Воинская обязанность", где ставится штамп о постановке на воинский учет (снятии с воинского учета), и при необходимости запросите у женщины военный билет.

В трудовом договоре необходимо отразить сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В том числе в договоре по общему правилу может быть установлено условие об испытании. Однако учитывайте, что для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 года, испытание при приеме на работу не устанавливается (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ, абз. 1 п. 9 Постановления ВС РФ N 1).

Возможно, вы включили условие об испытании в трудовой договор, не зная, что новая работница беременна, она об этом не сказала. В этом случае условие об испытании не применяется, а увольнение по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ) будет незаконно (ч. 2 ст. 9 ТК РФ, абз. 2 п. 9 Постановления ВС РФ N 1).

Если вы принимаете на работу женщину, имеющую ребенка в возрасте более 1,5, но менее 3 лет, испытательный срок установить закон не запрещает, но вот уволить по результатам испытания все равно не получится, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, недопустимо (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

В остальном трудовые отношения с женщинами оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.