Прием на работу женщин.

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ нельзя отказывать в приеме на работу женщине по мотиву ее беременности.

 При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (часть 2 и 3 статьи 64 Кодекса). Заключая трудовой договор с беременной женщиной, помните, что ей нельзя устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ). Однако если беременность наступила у сотрудницы уже во время испытания, вы не обязаны исключать из договора условие об испытательном сроке. Также у вас остается право расторгнуть договор с работницей, если результаты испытания вас не устроят. В то же время, скажем, за прогул во время испытательного срока такую работницу уволить нельзя. Ведь увольнять беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

Если с женщиной был заключен срочный трудовой договор и его окончание пришлось на время беременности, вы обязаны продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ). Эта норма служит гарантией того, что будущая мама получит положенное ей пособие по государственному социальному страхованию. Право на отпуск наступает со дня, указанного в листке нетрудоспособности, который выдается с 30 недель беременности, а при многоплодной беременности с 28 недель.

Принимая на работу женщин, нужно знать и помнить о льготах, предоставляемых им законом (статья 253 Трудового кодекса РФ).