**В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.**

делиться

Не допускается ограничение прав, установление 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), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Исключение составляют случаи, когда право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

За необоснованный отказ в заключении трудового договора работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства).

Специальная норма применяется в связи с нарушением прав инвалидов. Если при наличии в организации вакантных мест по квоте инвалиду будет отказано в приеме на работу, работодатель привлекается к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. Штраф для виновного должностного лица составит от 5 до 10 тыс. руб.

Уголовная ответственность может наступить за отказ в приеме на работу женщине по мотивам ее беременности или наличия детей в возрасте до 3 лет (ст. 145 УК РФ).

Статья 144.1 УК РФ предусматривает ответственность за отказ в приеме на работу лица предпенсионного возраста по мотиву достижения им такого возраста.

Заместитель прокурора района

младший советник юстиции А.И. Бутрик