



Информация для работодателей о запрете дискриминации на рынке труда!

Закон Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» часть 6 статья 25:

запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, **возраста**, места жительства, 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, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

*Так как наличие или отсутствие **вредных привычек** никак не связаны с деловыми качествами, то отбор по данному признаку работников является **дискриминацией**. Следовательно, нельзя предъявлять к соискателям подобные требования, а значит, и указывать их в сведениях о потребности в работниках. Распространение подобной информации является нарушением, ответственность за которое предусмотрена ст. 13.11.1 Ко АП РФ.*

Под распространением информации следует понимать опубликование таких сведений в печати, трансляцию по радио и телевидению, демонстрацию в кинопрограммах и других СМИ, распространение в сети «Интернет», а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, совмещающей информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, а также аудиовизуальной продукции, в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д. (*информация Минтруда России от 24.07.2013 г.*).

Ответственность: Лица, распространяющие указанную информацию, привлекаются к административной ответственности, установленной **статьей 13.11.1 Ко АП Российской Федерации, в виде штрафа:**

- ✓ на граждан - от 500 до 1 000 рублей;
- ✓ на должностных лиц - от 3 000 до 5 000 рублей;
- ✓ на юридических лиц - от 10 000 до 15 000 рублей.

К участию в деле в качестве ответчика и к административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели (физические лица и юридические лица), но и редакции СМИ (организации, учреждения, предприятия либо граждан, объединение граждан, осуществляющие производство и выпуск СМИ), владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственны за размещение информации на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространенных третьими лицами, должностные лица.

Трудовой кодекс Российской Федерации статьи 3, 64:

никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, **возраста**, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;

запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или 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, 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, не допускается, за исключением случаев, в которых 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.

Ответственность:

В соответствии со статьями 5.27 и 5.27.1 Ко АП РФ работодатель за нарушение указанных требований может быть привлечен к административной ответственности **в виде штрафа:**

- ✓ за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (ч.1 ст. 5.27 Ко АП РФ) - **от 50 до 100 тыс. рублей;**
- ✓ за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 Ко АП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**
- ✓ за непредставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 Ко АП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**
- ✓ за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.21 Ко АП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**
- ✓ за не прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч.3 ст. 5.27.1 Ко АП РФ) - **от 110 до 130 тыс. рублей;**
- ✓ за не проведение специальной оценка условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 Ко АП РФ) - **от 60 до 80 тыс. рублей.**

Лица, которые считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе также обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (*часть 4 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации*).