



## 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.

**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 24.07.2013г.*)

**Ответственность:** Лица, распространяющие указанную информацию, привлекаются к административной ответственности, установленной **статьей 13.11.1 КоАП 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 гражданин, 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:**

За нарушение указанных требований работодатель 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 КоАП РФ) – **от 30 до 50 тыс. рублей;**

✓ за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**

✓ за непредставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**

✓ за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**

✓ за не похождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч.3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) **от 100 до 130 тыс. рублей;**

✓ за не проведение специальной оценка условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП 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 четвертая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации*).