Общество с ограниченной ответственностью
«Домостроительный комбинат № 1»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «ДСК № 1»

_____ В.А.Афиногентов
«01» ноября 2022г.

Положение
о запрете дискриминации в сфере труда

01.11.2022 г.Самара

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях недопущения дискриминации в сфере труда и содействия равноправию всех сотрудников и соискателей на вакантные должности ООО «Домостроительный комбинат № 1» (далее — Предприятие) в процессе осуществления их трудовой деятельности.

Дискриминация в сфере труда ведет к нарушениям трудовых прав и свобод граждан, унижает честь и достоинство работников по признакам пола, цвета их кожи, вероисповедания, политических убеждений или социального происхождения, независимо от их заслуг и требований к данной работе. Дискриминация унижает человеческое достоинство работников, создает напряженность в сфере трудовых отношений, питает враждебность одних групп работников в отношении других.

Статьей 37 Конституции Российской Федерации декларируется, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление всем гражданам равных возможностей для реализации своих трудовых прав, запрет ограничений в трудовых правах или получения преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, семейного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Запрет дискриминации в сфере труда в соответствии со статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Статья 3 ТК РФ предусматривает, что не могут ограничиваться трудовые права и свободы или устанавливаться какие-либо преимущества по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника и признаваемым дискриминационными, поскольку каждый имеет, согласно части первой данной статьи, равные возможности для реализации своих трудовых прав.

ТК РФ выделяет следующие основания дискриминации в сфере труда: пол,

раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положения, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства. Таким образом, перечень обстоятельств, влияющих на неравенство прав в сфере труда является открытым, однако данные обстоятельства не должны быть связаны с деловыми качествами работника.

Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессиональноквалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессиональноквалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Наряду с обстоятельствами, которые могут повлечь неравенство прав в сфере труда, ТК РФ в статье 3 содержит обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международными правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. К числу таких обстоятельств относятся различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Назначение данных обстоятельств – обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также при приеме на работу предусмотреть возможность учета различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда.

Гарантией запрещения дискриминации при приеме на работу служат положения части 5 статьи 64 ТК РФ, предусматривающей право лица, которому отказано в заключении трудового договора в письменной форме потребовать сообщения причин отказа, которому корреспондирует обязанность работодателя сообщить данную причину в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи дней.

Защита от дискриминации в сфере труда может осуществляться в различных формах как самостоятельными действиями, так и через обращение за защитой в компетентные органы, в частности, в суд.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

2. Порядок размещения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях

Согласно пункту 6 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», 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 (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

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).

Примеры дискриминационных условий, недопустимых при подборе персонала на свободные рабочие места или вакантные должности Предприятия:

Дискриминация по полу и возрасту

Примеры: «мужчина до 40 лет» «предпочтения женщинам до 30 лет» «для молодых и активных» «уборщица, фасовщица». Исключение – если по закону на соответствующих работах из-за особых условий труда запрещен женский труд (статья 253 Трудового кодекса РФ).

Дискриминация по семейному положению

Примеры: «без маленьких детей» «предпочтение замужним кандидаткам со взрослыми детьми» «приветствуются семейные пары».

Дискриминация по отношению к религии

Примеры: «только для православных» «работа для мусульман».

Дискриминация по внешности

Примеры: «респектабельная внешность» «спортивная фигура» «подтянутый внешний вид»

Дискриминация по имущественному признаку

Примеры: «водитель с личным авто» «наличие автомобиля обязательно» «соискателям с личным авто - преимущество»

Работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей (статья 22 ТК РФ). Закон не запрещает договариваться об использовании личного автомобиля для работы на условиях компенсации, но обязать работника сделать это нельзя.

Дискриминация по признакам, не связанным с деловыми качествами

Примеры: «без вредных привычек» «только для некурящих» «любовь к спорту будет вашим преимуществом» «отсутствие судимости». Исключениями являются профессии и должности, для которых по закону требуется справка об отсутствии алкоголизма и других зависимостей.

Дискриминация по месту жительства

Примеры: «наличие прописки в Кировском районе г. Самара».

Дискриминация по принадлежности к каким-либо социальным группам

Примеры: «для студентов» «для пенсионеров» «военным».

Применение в объявлениях о вакансиях слов и фраз: «приветствуется», «желательно», «рассмотрим также», «возможно», «вакансия может заинтересовать» фактически ставит соискателей в неравное положение (косвенная дискриминация). Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, а также иные документы в соответствии с требованиями федерального законодательства к занимаемой должности, указывать в объявлениях о вакансиях не запрещается.

В соответствии со статьей 64 ТК РФ необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен.

Отказ считается обоснованным, когда:

- федеральными законами установлены ограничения для занятия той или иной должности;

- деловые качества будущего работника не соответствуют установленным по данной должности требованиям;

- кандидат не предоставил необходимые для трудоустройства документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ и другими федеральными законами и нормативными правовыми актами;

- у работодателя отсутствуют свободные вакансии;

- работодатель не планирует заполнять вакансию и не предлагал ее в качестве вакантной в службу занятости, в СМИ, Интернете или конкретным лицам;

- работодатель выбрал другого кандидата, чьи деловые качества больше соответствуют требованиям по данной должности.

3. Защита от дискриминации в сфере труда

В соответствии со статьей 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Кроме того, лица, которые подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться в суд и иные юрисдикционные государственные органы.

Предусмотрены следующие способы защиты от дискриминации в сфере труда:

1. Обращение в суд;
2. Обращение в прокуратуру;
3. Обращение в Федеральную инспекцию по труду;
4. Обращение в Федеральную Антимонопольную Службу.

Дискриминация – это нарушение трудовых прав и свобод гражданина, но не простое нарушение, а по признаку отнесения человека к определенной категории лиц (например, пенсионер, верующий, нет прописки и т.п.). При этом факт дискриминации должен подтверждаться доказательствами, а не быть мнимым. За дискриминацию трудовых прав работодателя могут привлечь к ответственности, по решению суда ему придется выплатить истцу компенсацию морального вреда.

4. Ответственность за дискриминационные нарушения

За дискриминационные нарушения работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Руководитель организации может быть привлечен к уголовной.

Так, в силу ст. 5.62 КоАП РФ дискриминация влечет наложение на юридических лиц административного штрафа в размере от 50 000 до 100 000 руб.

За распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, штраф составляет для должностных лиц от 3 000 до 5 000 руб., для юридических - от 10 000 до 15 000 руб. (ст. 13.11.1 КоАП РФ).

За неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты возможен штраф в размере от 5 000 до 10 000 руб. (ст. 5.42 КоАП РФ).

Нарушение равенства прав и свобод гражданина тоже может повлечь уголовную ответственность по ст. 136 УК РФ - в случае, если лицо виновно в совершении преступления с использованием своего служебного положения. Одна из санкций по данной статье - штраф в размере от 100 000 до 300 000 руб.

Специальными нормами (ст. 144.1 и 145 УК РФ) установлена ответственность за дискриминацию предпенсионеров и женщин в трудовой сфере,

в частности за необоснованные отказ в приеме на работу или увольнение предпенсионера, женщины по мотивам ее беременности, женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Штраф за такое преступление составляет до 200 000 руб.

5. Заключительные положения

Дискриминация приводит к возникновению неравенства на рынке труда и появлению несправедливых преимуществ. Справедливый и честный характер трудовых отношений способствуют укреплению чувства самоуважения работника, его морали и мотивации. Более производительная и лояльная рабочая сила в сочетании с эффективными ресурсами способствует росту производительности и конкурентоспособности Предприятия.

Дискриминация создает стрессовые состояния, снижает моральную и мотивационную составляющую работника по отношению к труду, затрагивает самоуважение, что приводит, наоборот, к снижению производительности, ухудшению показателей и т.д.

Недопущение дискриминации в сфере труда является важным вкладом Предприятия, в том числе в область борьбы за искоренение дискриминации во всех других сферах, который поможет создать более демократические рынки труда, сделать таковым все общество в целом, а так же снизить опасность конфликтов, повысив производительность труда и ускорив рост экономики Российской Федерации.

РАЗРАБОТАНО:

Начальник отдела кадров Э.В.Родионова

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер Н.П.Левина

Начальник юридического отдела С.С.Попов