

**КУ «Нефтеюганский центр занятости населения»**

**информирует**

**Запрещение дискриминации в сфере труда**

Запрещение дискриминации в сфере труда является важным принципом Российского трудового права. Действующее законодательство Российской Федерации (Конституция, Трудовой Кодекс, Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032 «О занятости населения в Российской Федерации») устанавливают, что 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](consultantplus://offline/ref=942E4D2901321CCBAD8F1B2DF1B8DF3F99EC7D6889D25D3C308EBC8235A9C97D4642F40588CA2185qAt5F) обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Законодательное запрещение дискриминации в сфере труда состоит в том, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Так, при заключении трудового договора, при выплате заработной платы должны учитываться только деловые качества работника.

При проявлении дискриминации в сфере труда работник вправе обратиться в суд. При доказанности факта дискриминации суд принимает решение о восстановлении нарушенных прав обратившихся лиц, в том числе о возмещении материального вреда, если он причинен дискриминацией, и компенсации морального вреда (при обращении работника в суд с иском о компенсации морального вреда).

В то же время, действующее российское трудовое законодательство допускают некоторые ограничения, не связанные с деловыми качествами работника и обусловленные специфическими характеристиками некоторых видов работ. Согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, 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 настоящим Кодексом 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.

К категориям работников, в отношении которых допускаются правомерные ограничения их прав, относятся женщины, несовершеннолетние, инвалиды.

Так, в соответствии со ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах (кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей сверх предельно допустимых норм. Помимо этого, беременные женщины не допускаются к сверхурочной работе и работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 и ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации). Важно отметить, что данные ограничения в первую очередь связаны с необходимостью защиты здоровья женщин и охраной материнства, следовательно, и признаются законом допустимыми.

В предусмотренных законом случаях работодатель обязан отказаться от заключения трудового договора с лицами, не достигшими определенного возраста. Так, в соответствии со  статьями 265, 266 Трудового Кодекса РФ, граждане, моложе восемнадцати лет, не могут быть использованы на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Кроме того, все лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

В отношении инвалидов в законодательстве Российской Федерации установлены правила повышенной защиты и существуют определенные предпочтения. Инвалиды, получающие преимущество в трудоустройстве перед другими людьми, занимают свои места в соответствии со специальными квотами для приема на работу инвалидов, что не является дискриминирующим обстоятельством по отношению к другим.

Кроме того, 04.07.2013 вступил в силу [Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=148473#utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body), в соответствии с которым 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).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной [законодательством](consultantplus://offline/ref=59A773BEA38354AE8A770552841EB3181204BDEC8378A3FB4E5E5CDF4B2B1C49E7AC863DF2AFb3Q8L) Российской Федерации об административных правонарушениях.

Введение запрета предусматривается на распространение данной информации гражданами, должностными лицами, юридическими лицами всех форм собственности без исключения.

Под распространением информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, следует понимать опубликование указанной информации: в печати, трансляцию по радио и телевидению,распространение в сети Интернет, а также использование иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, объявления на досках объявлений в общественных местах информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, совмещенной с информацией дискриминационного характера.

За нарушение данного запрета лица могут быть привлечены к административной ответственности в виде штрафа.

Информируем, что к административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели и граждане, в том числе промоутеры, осуществляющие раздачу листовок и расклеивающие объявления, но и редакции средств массовой информации, владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственны за размещение информации на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространенных третьими лицами, должностные лица.

По всем интересующим вопросам можно обратиться в КУ «Нефтеюганский центр занятости населения» по адресу: город Нефтеюганск, 2 микрорайон, дом 24, каб.414, отдел трудовой миграции и взаимодействия с работодателями, тел.: 8(3463)223888, 275872. Часы приема получателей государственных услуг: понедельник-пятница с 09.00-17.00 час.