**ПАМЯТКА О ЗАПРЕТЕ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

УВАЖАЕМЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ!

Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера, а именно указывающие на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, цвета кожи, происхождения, инвалидности, 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 другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, за исключением случаев, если право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую сведения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (часть 3 статьи 53).

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. (информационное письмо Минтруда России от 24.07.2013). Примеры дискриминации «мужчина до 40 лет», «предпочтения женщинам до 30 лет», «для молодых и активных» - дискриминация по полу и возрасту.

Исключение – если по закону на соответствующих работах из-за особых условий труда запрещен женский труд (ст. 253 ТК РФ).

«Без маленьких детей», «предпочтение замужним кандидаткам со взрослыми детьми», «приветствуются семейные пары» - дискриминация по семейному положению. «Только для православных», «работа для мусульман» - дискриминация по отношению к религии. «Респектабельная внешность», «спортивная фигура», «подтянутый внешний вид» - дискриминация, если деловые качества не связаны с внешностью напрямую, например, речь не идет о вакансии «модель», «фотомодель». «Водитель с личным авто», «наличие автомобиля обязательно», «соискателям с личным авто преимущество» - дискриминация по имущественному признаку. Работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ). Закон не запрещает договариваться об использовании личного автомобиля для работы на условиях компенсации, но обязать работника сделать это нельзя. «Без вредных привычек», «только для некурящих», «любовь к спорту будет вашим преимуществом», «отсутствие судимости» - дискриминация по признакам, не связанным с деловыми качествами. Исключениями являются профессии и должности, для которых по закону требуется справка об отсутствии алкоголизма и других зависимостей. «Наличие прописки в Кировском районе г. Екатеринбурга» - дискриминация по месту жительства. 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.

Для сведения: 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. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.