

## **Памятка работодателю по соблюдению запрета на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера**

В соответствии с пунктом 6 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» установлен запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

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.

*Например, объявления о вакансиях с указанием на пол работника рассматриваются как содержащие дискриминационное ограничение. Необходимо иметь в виду, что наименования большинства профессий могут обозначать как мужчину, так и женщину (продавец, врач, юрист, бухгалтер, уборщик служебных помещений и др.). Этих наименований и следует придерживаться при написании объявления<sup>1</sup>, исключив такие произвольные наименования профессий, как «официантка», «уборщица» и т.д. Правильно написать: «требуется официант», «требуется уборщик производственных помещений».*

*Есть профессии, наименование которых содержит указание на пол (акушерка - акушер, медсестра - медбрат, доярка - дояр и др.). Для того, чтобы объявление не содержало дискриминационных ограничений, нужно указать: «требуется медсестра или медбрат».*

*Требования, не связанные с деловыми качествами работников, такие как «приятная внешность», «физическая выносливость», «служба в армии», «наличие личного автомобиля» и др. считаются дискриминационными.*

Исключение составляют случаи, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Согласно части 3 статьи 3 Трудового кодекса РФ не являются 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 в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации 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.

---

<sup>1</sup> Наименования должностей (профессий, специальностей) и квалификационные характеристики содержатся в ЕКС, ЕТКС, профессиональных стандартах

*Пример 1. Частью первой статьи 253 Трудового кодекса РФ установлено ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Таким образом, в объявлении о вакансиях организация вправе указать, что требуются мужчины, если работа, для выполнения которой требуются работники, включена в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162.*

*Пример 2. В объявлении допустима ссылка на то, что требуются лица, достигшие 18 лет, если работа осуществляется вахтовым методом, т.к. данное условие предусмотрено статьей 298 Трудового кодекса РФ.*

Граждане, должностные лица, юридические лица обязаны соблюдать запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, в любых формах и пределах без каких-либо исключений.

Распространением информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, является опубликование таких сведений в печати, трансляция по радио и телевидению, демонстрация в кинопрограммах и других средствах массовой информации, 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.<sup>2</sup>

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной статьей 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). Данная статья предусматривает наложение административного штрафа на граждан – от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от десяти до пятнадцати тысяч рублей.

Согласно пункту 87 части 2 статьи 28.3 КоАП РФ правом составлять протоколы об административном правонарушении, предусмотренном статьей 13.11.1 КоАП РФ, наделены должностные лица органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения (Департамента труда и занятости населения Томской области). Дела о данных административных правонарушениях рассматривают мировые судьи.

К участию в деле в качестве ответчика и к административной ответственности могут быть привлечены:

---

<sup>2</sup> Информация Минтруда России от 24.07.2013 "Работодатели, редакции СМИ, владельцы сайтов, расклейщики объявлений могут быть привлечены к ответственности за распространение информации о вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера"

работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности);

редакции средств массовой информации (организации, учреждения, предприятия либо гражданин, объединение граждан, осуществляющие производство и выпуск средств массовой информации);

учредители и главные редакторы 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 (независимо от того, зарегистрирован интернет-сайт в качестве средства массовой информации, или нет);

должностные лица;

граждане, осуществляющие раздачу листовок, расклейку объявлений и др.