

Российская Федерация
Общество с ограниченной ответственностью
Специализированный застройщик
«ШАРД 63»

ПРИКАЗ

№ 4

«22» мая 2023 года

**«Об утверждении Положения о
запрещении дискриминации в сфере
трудовых отношений»**

В соответствии со ст. 19 Конституции Российской Федерации, ч.2 ст. 3
Трудовым Кодексом Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о запрещении дискриминации в сфере трудовых отношений
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Хугасев А.Р.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № 7 от «22» мая 2023г.

Директор ООО СЗ «ШАРД 63»

А.Р.Хугаев



ПОЛОЖЕНИЕ

о запрещении дискриминации в сфере трудовых отношений

1. Понятие дискриминации

Дискриминация - нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

В соответствии со ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Согласно ч. 2 ст. 3 ТК РФ 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.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Дискриминация представляет собой действие, направленное на ущемление трудовых прав и свобод работника, а также лица, принимаемого на работу.

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 Трудовым Кодексом 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 РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней

политики государства.

Дискриминацией не будет считаться особое отношение, направленное на удовлетворение специфических потребностей конкретных групп лиц, например: недопущение беременных женщин к работе, связанной с выполнением трудовых функций во вредных условиях; предоставление дополнительного оборудования работнику с ограниченной способностью к труду для обеспечения минимизации трудностей для осуществления трудовой функции.

2. Дискриминация при приеме на работу

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 (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), 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.

3. Признание действий работодателя дискриминационными

При решении вопросов о заключении трудового договора, об оплате труда, о поручении производственных заданий и др. в целях избежания заявлений работников о дискриминации работодателя должны учитывать деловые качества лиц, поступающих на работу.

Запрещается какая бы то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ).

Дискриминационными будут считаться следующие действия работодателя:

- отказ в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя, поскольку это нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25.06.1993 N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" ;

- отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы ;

- отказ в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости населения по квоте, если такой отказ не связан с деловыми качествами работника (п. 16 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с реализацией мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17.06.2020).

Установление трудовым договором размера заработной платы исходя из квалификации, занимаемой должности и объема выполняемых трудовых функций работника не может расцениваться как дискриминация в сфере оплаты труда.

Мнение истца о несправедливости дисциплинарных взысканий, нарушении трудовых

прав не свидетельствует о дискриминации по смыслу ст. 3 ТК РФ при отсутствии доказательств, подтверждающих данные обстоятельства. Для установления дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми являются обстоятельства установления какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при осуществлении трудовых (служебных) функций в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных 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). Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, которые обязательны для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Дискриминация проявляется в установлении разных условий по назначению премий, доплат работникам одной категории. Если положением об оплате труда работодатель предусмотрел доплату женщинам к пособию по уходу за ребенком, исключив мужчин, то такие положения локального нормативного акта являются дискриминационными, поскольку мужчины и женщины имеют равные права, а право на получение пособия по уходу за ребенком предоставляется и мужчинам (отцам, опекунам).

Если у работников одинаковые показатели работы, выборочное премирование может свидетельствовать о дискриминации: нарушением ст. 3 ТК РФ является премирование лишь избранных работников при одинаковых показателях труда с другими работниками. Также будет дискриминационным разделение коллектива на административно-управленческий персонал, зачисленный в основной штат, и производственный персонал, выделенный в отдельное производственное отделение, а также установление категориям работников, выполняющим единую функцию, различных условий для выплаты годового вознаграждения.

Признается дискриминационным и оставление без изменения размера заработной платы работника, подлежащего увольнению по сокращению штата, при обстоятельствах, когда другим сотрудникам, выполнявшим аналогичную работу, заработная плата была увеличена; отказ в выплате материальной помощи работнику, не являющемуся членом профсоюза; наличие различного нормативного правового регулирования оплаты труда (в части выплаты стимулирующего характера за стаж работы) работников, работающих по основному месту работы (по основной занимаемой должности) и по совместительству.

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 (ч. 4 ст. 3 ТК РФ). Взыскание компенсации морального вреда в связи с дискриминацией работника в сфере труда возможно только с работодателя.