



АССОЦИАЦИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ ГРУППА КОМПАНИЙ «АМОНД»  
Общество с ограниченной ответственностью «АРС»

www.amond.ru

Юридический адрес: 443099 г. Самара, ул. Степана Разина, дом 94 «А»

Тел./факс. 8(846) 310-67-08

ОГРН 1076317004840 ИНН 6317070329 КПП 631701001

01 августа 2022г.

## ПРИКАЗ

Об утверждении положения

В соответствии со ст.19 Конституции РФ и согласно ч.2 ст.3 ТК РФ

### Приказываю:

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

Директор ООО «АРС»



Колесниченко А.В.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № 011 от «01» 08 2022г.

Директор ООО «АРС»

А.В. Колесниченко

## 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.