

Требования и ограничения к содержанию объявлений в журнале, установленные Законодательством РФ

Уважаемые Рекламодатели!

Информируем Вас о том, что в соответствии с п.6 ст. 38 Федерального закона от 13.03.2006 N 38-ФЗ (ред. от 08.03.2015) «О рекламе» Вы несете ответственность за рекламу, размещаемую в нашем издании.

В связи с этим, просим ознакомиться с требованиями и ограничениями, устанавливаемыми Законодательством РФ.

ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИЕМА ОБЪЯВЛЕНИЙ И РЕКЛАМЫ, СОДЕРЖАЩИХ ИНФОРМАЦИЮ О СВОБОДНЫХ РАБОЧИХ МЕСТАХ ЛИБО ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЯХ

- 1) **Запрещается ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника** (Ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) **Устанавливается запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера** (П. 6 Ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»);

Под **ограничениями дискриминационного характера** понимается какое бы то ни было прямое или косвенное **ограничение прав или установление 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;

3) **Не допускаются публикации заведомо ложной, недостоверной информации:** указание не принадлежащих компании контактных данных (телефоны, адреса, адреса электронной почты, ссылки на веб-сайты и пр.), логотипов и изображений фирменного стиля не принадлежащих компании, указание названия чужих организаций / юридических лиц, недостоверная информация о фактическом содержании работы;

4) Не подлежат публикации объявления о вакансиях, предлагающих отправку SMS на короткие номера или звонок на платную телефонную линию, предлагающих предварительную отправку копий документов, удостоверяющих личность (паспорт, водительские права и пр.) для записи на собеседование, внесение денег для каких-либо целей, которые якобы должны способствовать трудоустройству, подразумевающих оказание интимных услуг или услуг сексуального характера.

САМЫЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ОШИБКИ, ДОПУСКАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Ошибка 1. Указание на пол соискателя (прямое или косвенное).

Указание на пол недопустимо. Но иногда оно прослеживается в информации о работе не прямо («требуется мужчина (женщина)»), а косвенно — через название профессии. Названия большинства профессий могут обозначать как мужчину, так и женщину: продавец, консультант, аудитор, бухгалтер, юрист, врач, редактор, переводчик и т. д. Однако есть названия, которые прямо указывают на пол кандидата: медсестра — медбрат, официант — официантка, танцовщик — танцовщица, актер — актриса и т. д.

Поэтому в объявлениях о приеме на работу в наименованиях профессий (должностей) часто

используются суффиксы, превращающие «мужской» вариант в «женский»: в частности, вместо «продавец» — «продащица», «манекенщица» — «манекенщик» и т. д.

Следите за этим, размещая информацию о вакансиях,

Указание на пол кандидата через суффикс («секретарша», «парикмахерша», «визажистка», «повариха», «лифтерша», «библиотекарша») — это дискриминационный признак. Деловой стиль общения исключает возможность использования просторечия, в том числе существительных женского рода, обозначающих лицо по профессии. В объявлении о вакансии вместо «Доярка» следует написать: «Оператор машинного доения». Такое обозначение профессии подойдет и для женщин, и для мужчин.

Ошибка 2. Указание на возраст соискателя (прямое или косвенное).

Ни прямого, ни косвенного требования к возрасту соискателя, никаких возрастных ограничений (конкретных цифр, нижних и верхних границ) в объявлении не допускается. В случае обнаружения таких ограничений работодатель никому и ничего объяснить не сможет, даже если требования к возрасту соискателей обусловлены, например, корпоративной культурой компании. В то же время работодатель вправе вместо возраста указать такие деловые характеристики, как опыт и стаж работы, например: «Опыт работы на аналогичной позиции не менее 1 года».

ПРИМЕРЫ ОБЪЯВЛЕНИЙ С ДИСКРИМИНАЦИОННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ

Текст объявления	Дискриминационные требования
На работу требуется ведущий бухгалтер (НДС) — незамужняя москвичка до 35 лет, высшее финансовое образование, отличное знание НК РФ (НДС)	Дискриминация по полу, семейному положению и возрасту
Требуется продавщица гастронома, русская, прописка Москва или Подмосковье, желательно без детей	Дискриминация по полу, национальности, месту регистрации, наличию детей
Работа — повариха в корпоративную столовую. Требуется немолодая женщина славянской внешности, умеющая печь пироги. Опыт работы не обязателен. На собеседование принести пироги на пробу.	Дискриминация по полу, национальности и возрасту
Требуется менеджер по продажам строительной техники новой и б/у, мужчина, возраст от 25 до 32 лет, наличие личного автомобиля и готовность использовать его в работе	Дискриминация по полу, возрасту, имущественному положению
Требуется девушка-бармен 18–30 лет в ночной клуб, чистоплотная, приятной внешности	Дискриминация по полу, возрасту, чертам характера, внешности
Требуется секретарь с разговорным английским. Женщина от 20 до 28 лет, гражданство РФ, жительница МО или Москвы, размер 42–44, презентабельная внешность. Соблюдение ТК РФ	Дискриминация по полу, возрасту, месту регистрации, внешним данным

МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Дискриминационное правонарушение в объявлениях о вакансиях может повлечь наложение административного штрафа на основании ст. 13.11.1 «Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ.