

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 9 ноября 2017 г. N 777

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ
ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЗНАКОВ ДИСКРИМИНАЦИИ ИНВАЛИДОВ ПРИ РЕШЕНИИ
ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ**

В соответствии с [пунктом 13 приложения N 4](#) к государственной программе Российской Федерации "Доступная среда" на 2011 - 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2015 г. N 1297 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда" на 2011 - 2020 годы", приказываю:

Утвердить прилагаемые методические [рекомендации](#) по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости.

Министр
М.А.ТОПИЛИН

Утверждены
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 9 ноября 2017 г. N 777

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЗНАКОВ ДИСКРИМИНАЦИИ ИНВАЛИДОВ ПРИ РЕШЕНИИ
ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям профессионального образования и другим организациям по исключению случаев проявления дискриминации при решении вопросов занятости [инвалидов](#), для организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов с учетом основных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы защиты инвалидов от дискриминации.

2. При решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать следующее:

а) прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места;

б) косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов.

Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

3. Основными формами возможного проявления дискриминации являются:

а) отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху (непредоставление в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, несоблюдение порядка обеспечения условий доступности официальных сайтов федеральных органов государственной власти, государственных органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", и порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу);

б) непроведение с учетом рекомендуемых в [индивидуальной программе](#) реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА) показанных (противопоказанных) видов трудовой деятельности мероприятий по сопровождаемому содействию занятости нуждающемуся в нем инвалида;

в) отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности для него необходимых служебных помещений и информации (в том числе, несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалида);

г) отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение работодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выполнении им работы по сравнению с другими работниками);

д) неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому;

е) отказ в закреплении при необходимости наставника;

ж) несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов;

з) непредоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости;

и) отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащимися в [ИПРА](#);

к) отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности;

л) наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу;

м) увольнение работников по признаку инвалидности.

4. В целях обеспечения реализации прав инвалидов на труд путем разумного приспособления решаются задачи по преодолению возможных барьеров, обеспечению свободы передвижения инвалида и эффективности его трудовой деятельности.

Обеспечение инвалиду разумного приспособления означает, что работодатель, любое лицо или организация принимают меры, создающие условия для инвалидов в степени, необходимой и достаточной для решения вопроса занятости в конкретной ситуации.

5. Примерами действий работодателя, которые могут выступать в качестве разумных приспособлений, являются:

а) приспособление помещения, обстановки и оборудования под нужды инвалида;

б) предоставление информации в доступной для инвалида форме;

- в) изменение режима работы или обучения;
- г) предоставление инвалиду другого рабочего места или места обучения, или перевод на работу на дому;
- д) перевод инвалида на другую работу в соответствии с рекомендациями [ИПРА](#);
- е) освобождение инвалида от работы или обучения для прохождения курса реабилитации в период временной нетрудоспособности и лечения;
- ж) корректировка проведения обучения или переподготовки, или предоставление наставника;
- з) приобретение или модификация оборудования в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма;
- и) изменение процедуры тестирования при приеме на работу инвалида с учетом нарушенных функций организма и ограничений его жизнедеятельности;
- к) предоставление помощи сурдопереводчика, тифлосурдопереводчика;
- л) предоставление помощи наставника или другой поддержки.

6. Основными задачами, решение которых позволяет исключить проявление дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов, являются:

- а) информирование инвалидов о вакансиях;
- б) проведение конкурса на замещение вакантных должностей;
- в) профессиональная ориентация;
- г) профессиональная подготовка;
- д) сопровождение и наставничество в целях формирования трудовых навыков;
- е) оснащение (оборудование) рабочих мест;
- ж) своевременное получение инвалидами полноценной и качественной информации, позволяющей ориентироваться в пространстве, использовать оборудование (в том числе для самообслуживания), участвовать в трудовом и учебном процессе;
- з) обеспечение доступности мест целевого посещения и обеспечения беспрепятственности перемещения внутри зданий и сооружений;
- и) обеспечение безопасности путей движения (в том числе эвакуационных);
- к) устранение или преобразование элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на пути передвижения инвалидов к рабочим местам;
- л) оборудование бытовых и санитарно-гигиенических помещений, столовой, буфета или комнаты приема пищи в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма.

II. Организация деятельности по недопущению проявления признаков дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов

7. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения (далее - орган службы занятости), в случае отсутствия у инвалида [ИПРА](#) или наличия в ИПРА некорректных рекомендаций, требующих уточнения соответствия предлагаемой инвалиду, в том числе по результатам проведения профессиональной ориентации, вакансии для трудоустройства рекомендациям о доступных видах труда, с письменного согласия инвалида, в соответствии с [Порядком](#) обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы,

утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 ноября 2015 г. N 872н, направляет запрос в федеральное учреждение медико-социальной экспертизы, содержащий описание фактов, препятствующих подбору вакансии для инвалида (ребенка-инвалида) с учетом нарушенных функций организма для формирования соответствующих рекомендаций (доступные виды труда; трудовые действия (функции), выполнение которых затруднено; рекомендуемые условия труда; рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации).

8. В случае, если инвалид считает, что его право на труд нарушается работодателем, он (его [законный представитель](#)) может обратиться с заявлением в письменном виде или в форме электронного документа в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации либо через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости по адресу - www.онлайнинспекция.рф провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его норм.

9. В целях предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости органами государственной власти субъектов Российской Федерации определяется порядок проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда ([статья 20](#) Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

10. Органом службы занятости осуществляется государственная функция надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты и их закреплением ([приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. N 181н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов").

11. Установление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда ([часть четвертая статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).
