

**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ**

**от 9 ноября 2017 г.**

**№ 777**

**Об утверждении методических рекомендаций  
по выявлению признаков дискриминации инвалидов  
при решении вопросов занятости**

В соответствии с пунктом 13 приложения № 4 к государственной программе Российской Федерации «Доступная среда» на 2011—2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2015 г. № 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 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г. N \_\_\_\_

**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 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](http://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).