**НОВЫЕ МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777 утверждены рекомендации по организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов.

Данные рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным 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.

Основными формами возможного проявления дискриминации относится:

1) отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху;

2) не проведение 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;

3) 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);

4) 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);

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

6) отказ в закреплении при необходимости наставника;

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

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

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

10) отказ в приеме на работу на основании наличия инвалидности;

11) 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;

12) увольнение работников по признаку инвалидности.

Если инвалид считает, что его право на труд нарушается работодателем, он вправе обратиться с заявлением в письменном виде или в форме электронного документа в Государственную инспекцию труда субъекта либо через сайт www.онлайнинспекция.рф провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его норм.

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, по которому суд может принять решение о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Также о нарушении законодательства о дискриминации можно обратиться в прокуратуру, для принятия мер прокурорского реагирования в отношении нарушителей закона.