

# КАК ПОДАТЬ ЖАЛОБУ

Если вы считаете, что вы подверглись дискриминации по причине инвалидности или вам отказали в предоставлении обоснованных специальных условий, обусловленных вашей инвалидностью, вы можете подать жалобу в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк.

Жалоба должна быть подана в Отдел в течение года с момента дискриминации. Для получения дополнительной информации или для подачи жалобы вы можете связаться с представительством, находящимся рядом с вашим местом проживания или работы, или посетить нашу страницу в Интернете по адресу

[www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov)

## НЕКОТОРЫЕ ПРИМЕРЫ:

У вас слабое зрение и вы пользуетесь помощью собаки-поводыря. Однако ваш работодатель запрещает вам приводить собаку-поводыря на рабочее место. Имеете ли вы средства правовой защиты?

**Запрещать слабовидящему человеку пользоваться помощью собаки-поводыря на рабочем месте незаконно.**

Вы проходите обоснованное с медицинской точки зрения лечение состояния, связанного с вашей инвалидностью. Лечение продлится два месяца; его побочным эффектом является вялость по утрам. Вправе ли вы попросить работодателя изменить ваш график с тем, чтобы в период прохождения курса лечения вы могли приходиться позже и задерживаться дольше?

**Вы вправе просить работодателя о предоставлении данных условий. Вы должны обсудить с вашим работодателем необходимость изменения графика; эта процедура является частью обязательного для работодателя процесса общения. Ваш работодатель должен удовлетворить запрос, если это не повлечет чрезмерных тягот.**

Вы просите отпуск на лечение в связи с вашей инвалидностью. Может ли ваш работодатель запросить уведомление врача?

**Да. Для предоставления отпуска на лечение может потребоваться достаточное обоснование.**

Вы повредили спину в аварии и теперь не можете проводить длительное время в сидячем положении. Периодически вам нужно встать и походить. Ваш врач подтверждает, что данная процедура необходима в связи с вашей травмой. Можете ли вы попросить о предоставлении данных обоснованных специальных условий?

**Вы можете попросить вашего работодателя разрешить вам отрываться от работы, чтобы походить, если такая процедура является обоснованной и не сопряжена с чрезмерными тяготами для работодателя.**

## ТРУДОУСТРОЙСТВО

## Инвалидность и обоснованные специальные условия

NEW YORK STATE  
DIVISION OF  
HUMAN  
RIGHTS

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA  
BRONX, NEW YORK 10458  
(718) 741-8400  
Toll Free 1-888-392-3644  
TDD (718) 741-8300

[WWW.DHR.NY.GOV](http://WWW.DHR.NY.GOV)

# Права лиц с инвалидностью при трудоустройстве

Закон о правах человека штата Нью-Йорк защищает лиц от дискриминации по причине инвалидности.

**Закон о правах человека определяет инвалидность как**

«физическое, психическое или медицинское нарушение, которое препятствует выполнению нормальной функции организма либо подтверждается общепринятым с медицинской точки зрения методом диагностики, или

документ о данном нарушении, или

состояние, рассматриваемое как нарушение».

Однако данный термин относится только к инвалидности, которая, при предоставлении обоснованных специальных условий, не препятствует выполнению трудовых обязанностей, сопряженных с искомой или занимаемой должностью или занятием, в разумном объеме.

Дискриминация лиц, имеющих инвалидность при приеме на работу, продвижении по службе, стажировке, компенсации или в отношении других условий трудовой деятельности, является незаконной.

Дискриминационные действия работодателя в отношении работника на почве его прежней или текущей инвалидности являются незаконными.

Дискриминационные действия репрессивного характера со стороны работодателя в связи с подачей работником жалобы по поводу дискриминации также являются незаконными.

**ОГРАНИЧЕНИЯ** Закон о правах человека штата Нью-Йорк НЕ распространяется на работодателей с количеством работников менее четырех.

## ВОПРОСЫ ПЕРЕД ПРИЕМОМ НА РАБОТУ

Работодатель не должен задавать потенциальным работникам никаких вопросов, которые выражают или свидетельствуют о дискриминации на почве инвалидности. Ниже приведены некоторые примеры таких вопросов:

- Есть ли у вас инвалидность?
- Помещали ли вас в больницу или проходили ли вы лечение в связи с физическим или психическим состоянием?
- Сколько дней вы отсутствовали на рабочем месте по причине болезни в прошлом году?
- Попросите ли вы отгул для прохождения лечения после устройства на работу?
- Получали ли вы когда-либо компенсационные выплаты?

Работодатели вправе попросить соискателя/ работника продемонстрировать физические навыки, требуемые для выполнения определенной работы, в той же степени, в которой они просят соискателей продемонстрировать квалификацию и компетентность в других областях.

Работодатели вправе проводить испытания на физическую силу, ловкость, выносливость, стойкость и т. д., если данные испытания не носят дискриминационный характер и имеют отношение к трудовым обязанностям искомой должности, а также являются обязательными для всех соискателей данной должности.

## ОСНОВНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

Работодатель может спросить потенциального работника о его возможности выполнять определенные функции и решать определенные задачи, имеющие непосредственное отношение к данной работе. Согласно Закону о правах человека соискатель должен быть в состоянии выполнять основные трудовые обязанности искомой работы в разумном объеме, т. е. решать задачи, являющиеся для рассматриваемой должности основными. Задача считается основной, если ее невыполнение в корне меняет сущность должности или профессии.

## ОБОСНОВАННЫЕ СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Обоснованное специальное условие — это изменение или модификация трудовых обязанностей или рабочей среды, которая позволяет лицу с инвалидностью выполнять основные должностные обязанности в разумном объеме. Ниже приведены некоторые примеры обоснованных специальных условий:

- Измененный рабочий график
- Изменение обязанностей, не являющихся основными

- Приобретение или модификация оборудования
  - Предоставление доступа к рабочему месту
- Обоснованные специальные условия не включают в себя предоставление услуг для удовлетворения личных потребностей, например помощника для удовлетворения личных потребностей, или предоставление помощи, не связанной с трудовой деятельностью, например инвалидной коляски.

## ЧРЕЗМЕРНЫЕ ТЯГОТЫ

Работодатель не обязан предоставлять обоснованные специальные условия, если это сопряжено с чрезмерными тяготами. Чрезмерные тяготы — это существенные сложности или затраты, которые несет работодатель, с учетом, среди прочих факторов, размера компании-работодателя, вида услуги, а также природы и стоимости запрашиваемых специальных услуг.

## ДРУГИЕ АСПЕКТЫ ОБОСНОВАННЫХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ

Работник обязан поставить работодателя в известность об инвалидности и необходимости обеспечения специальных условий.

Работодатель вправе затребовать справку от врача, подтверждающую необходимость предоставления обоснованных специальных условий.

Работодатель обязан сохранять конфиденциальность медицинской информации работника.

Работник вправе предложить, но не диктовать конкретные специальные условия. Работодатель имеет право выбирать, какие обоснованные специальные условия предоставлять, при условии что выбранные им условия удовлетворяют потребности работника.

Работник, пользующийся специальными условиями, должен обеспечивать достаточную производительность труда.

Для получения дополнительной информации о законе штата, запрещающем дискриминацию на почве инвалидности, или для подачи жалобы вы можете связаться с представительством Отдела по правам человека штата Нью-Йорк или посетить нашу страницу в Интернете по адресу [www.dhr.state.ny.us](http://www.dhr.state.ny.us)