

ЕСТЬ СУДИМОСТЬ? ЭТО НЕ ПОМЕШАЕТ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель не имеет права наводить справки о Ваших судимостях до предложения трудоустройства. Для кандидата это означает равные возможности при трудоустройстве, а для работодателя — возможность рассмотреть больше соискателей.

С 27 октября 2015 г. работодатели не имеют права спрашивать о наличии прошлых судимостей до предложения места. Работодатель вправе задать вопрос о наличии у вас прошлых судимостей и рассмотреть полученную информацию только после того, как предложение о приеме на работу сделано. Если, узнав о наличии судимости, работодатель передумает нанимать вас, он обязан выполнить определенную процедуру. Данное руководство содержит разъяснения указанной процедуры и информацию о ваших правах до и после получения предложения работы. Закон наделяет вас одинаковыми правами как при приеме на работу, так и при принятии любых кадровых решений, например, о повышении. Однако данное руководство посвящено процессу найма.

■ ПЕРЕД ПРЕДЛОЖЕНИЕМ ТРУДОУСТРОЙТВА РАБОТЫ

Работодатель не имеет права наводить справки о наличии прошлых судимостей до предложения трудоустройства работы.

В объявлениях о вакансиях работодателям запрещено в числе требований к кандидатам указывать отсутствие арестов, обвинительных приговоров или судимостей, например «отсутствие судимости за тяжкие преступления», «требуется проверка биографических данных» или «отсутствие судимостей обязательно».

Анкеты для соискателей не должны содержать вопросы о наличии судимостей или запрос разрешения на проведение проверки биографических данных. Работодатели не имеют права задавать вопросы о наличии судимости. Если вас все же спросят о наличии судимости, то ваш ответ не может быть использован против вас. Работодателям запрещено проводить проверку биографических данных до условного предложения работы.

■ ПОСЛЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕМ ТРУДОУСТРОЙТВА РАБОТЫ

Работодатель вправе наводить справки и учитывать информацию о наличии прошлых судимостей после того, как соискателю сделано предложение о найме на работу.

Работодатель вправе спросить, были ли вы осуждены за уголовные преступления. Вы обязаны сообщить о совершении тяжких и нетяжких уголовных преступлений, независимо от срока давности.

Работодатель может потребовать вашего разрешения на проверку биографических данных. Если вы не дадите такое разрешение, работодатель вправе отказать вам в приеме на работу.

Работодатель не имеет права спрашивать, а вы не обязаны сообщать сведения о двух следующих обстоятельствах:

1. Арестах, которые не привели к судимости.
2. Погашенных судимостях. Обычно судимость считается погашенной, если вы:
 - были осуждены за совершение правонарушения неуголовного характера, например за нарушение общественного порядка;
 - прошли курс лечения от наркозависимости, назначенный по решению суда;
 - были признаны судом молодым совершеннолетним или несовершеннолетним преступником.

Даже если работодатель получит такую информацию, она не может быть использована против вас. Исключением является рассмотрение заявлений при приеме на работу в органы полиции или в качестве блюстителя порядка.

■ ПЕРЕД ПРИНЯТИЕМ ОКОНЧАТЕЛЬНОГО РЕШЕНИЯ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Узнав о вашей судимости, работодатель вправе отказать вам в приеме на работу. Но перед принятием окончательного решения работодатель обязан выполнить следующие три действия:

1. Выдать вам копию результатов проверки ваших судимостей биографических данных.
2. Оценить вас с учетом конкретных обстоятельств и предоставить вам указанную оценку в письменной форме.
3. Не закрывать вакансию в течение как минимум трех рабочих дней после оповещения вас о своем решении, чтобы вы смогли на него отреагировать.

Работодатель не может отказать вам в приеме на работу только по причине наличия судимости. Прежде чем отказать вам в приеме на работу из-за судимости, работодатель должен принять во внимание следующие обстоятельства:

- администрация Нью-Йорка поощряет трудоустройство ранее судимых лиц;
- конкретные должностные обязанности и объем ответственности;
- влияние наличия судимости на вашу способность выполнять работу;
- время, прошедшее с момента событий, в результате которых вы были осуждены в уголовном порядке;
- ваш возраст на момент совершения уголовного преступления;
- тяжесть преступления;
- оправдательные документы положительная информация, которую вы можете предоставить в свою пользу. Сюда относятся справка о посещении школы, профессиональном обучении или прохождении психологических собеседований, справка с предыдущего места работы или справка об активном участии в жизни общества. Сюда также относятся рекомендательные письма от знающих вас людей, например учителей, консультантов, инспекторов, священнослужителей, полицейских надзирателей или инспекторов по надзору за условно осужденными;
- если у вас есть справка об освобождении от ограничений дееспособности или о хорошем поведении, работодатель **обязан** исходить из того, что вы искупили свою вину.

С учетом указанных обстоятельств работодатель может отказать вам в приеме на работу по одной из двух причин:

- 1) если между вашей судимостью и работой, на которую вы претендуете, существует **прямая связь**; или
- 2) если ваше уголовное прошлое влечет за собой **неоправданный риск** для людей или имущества.

Работодатель обязан направить вам письменное обоснование своего решения и результаты проверки биографических данных. После получения этих документов у вас есть три рабочих дня, чтобы дать ответ на опасения работодателя.

Все ли работодатели должны соблюдать Закон «О равных возможностях» (Fair Chance Act)?

Нет, некоторые работодатели по закону обязаны проверять наличие судимости. Другим закон запрещает нанимать лиц, совершивших определенные тяжкие преступления. Такие работодатели не обязаны соблюдать данный закон. Кроме того, не обязаны соблюдать данный закон муниципальные правоохранительные органы.

Распространяется ли данный закон на аренду жилья?

Нет, данный закон распространяется только на трудоустройство. При этом арендодатели вправе запрашивать у вас данные о судимости для принятия решения о сдаче имущества в аренду.

Что делать, если я считаю, что работодатель нарушил вышеописанные правила?

Позвоните по номеру 311 и попросите соединить вас с Комиссией по правам человека. Вы можете предоставить информацию анонимно или подать жалобу. Если будет установлено, что работодатель нарушил закон, вы сможете получить невыплаченную зарплату или компенсацию иного ущерба, а на работодателя может быть наложен штраф.