Комиссия по
правам человека

2026

22 Reade Street
New York, NY 10007
212-306-7450 | 212-416-0197
www.nyc.gov/site/cchr

Есть судимость?
Это не помешает трудоустройству.

Когда работодатели будут в первую очередь интересоваться квалификацией, больше жителей Нью-Йорка найдут работу. Это укрепит предприятия и оживит нашу экономику.

Информация для работодателей

Комиссия по правам человека города Нью-Йорка (New York City Commission on Human Rights) призвана помочь вам укрепить вашу компанию, стать более инклюзивным работодателем и привести ваши правила трудоустройства в соответствие с Законом города Нью-Йорка «О правах человека» («NYCHRL»). Настоящий документ содержит информацию о Законе «О равных возможностях» (Fair Chance Act, FCA), который вносит важные изменения в законодательство относительно процедур подачи заявления о приеме на работу и принятия решения о трудоустройстве.

Уже почти 40 лет, в соответствии со статьей 23-A («Статья 23-A») Закона Нью-Йорка «Об исправительных мерах», запрещается отказывать жителям Нью-Йорка в приеме на работу на основании ареста или судимости. С 27 октября 2015 г. новый городской Закон «О равных возможностях» («FCA») устанавливает для большинства работодателей требование, в соответствии с которым они обязаны сначала сделать условное предложение о трудоустройстве прежде чем наводить справки о наличии судимости. Только после этого работодатель вправе отозвать предложение о найме на работу в соответствии со статьей 23-A. Если после ознакомления с информацией о прошлых судимостях соискателя принято решение отозвать условное предложение о найме на работу, то, согласно FCA, вы обязаны уведомить об этом соискателя и дать ему не менее пять дней для ответа перед принятием окончательного решения о приеме на работу. Этот срок установлен с учетом того, что до 50%

результатов проверки на наличие судимости содержат устаревшую или неверную информацию, а также с целью дать соискателям возможность сообщить уточненную информацию.[1] Работодателям, не соблюдающим процедуру, предусмотренную Статьей 23-A, или процедуру отзыва предложений о трудоустройстве после рассмотрения информации о наличии судимости возможно потребуется возместить ущерб и (или) выплатить штраф согласно NYCHRL. Работодатель несет ответственность за любые нарушения FCA, совершенные его подрядчиками, которые по поручению работодателя занимаются любыми вопросами подбора, собеседования или найма сотрудников.

Хотя действие FCA распространяется на все кадровые решения, будь то наем, увольнение или повышение сотрудника, в данном руководстве все сотрудники названы «соискателями», поскольку закон чаще всего применяется именно в процессе найма.

Перед условным предложением работы

В процессе найма сотрудников вы имеете право наводить справки о судимостях только ***после*** того, как сделаете условное предложение о приеме на работу. Чтобы не допустить нарушения FCA, вы обязаны:

- Исключить любые упоминания об арестах и судимостях в объявлениях об открытых вакансиях. Не допускается использование в объявлениях таких выражений, как «отсутствие судимости за тяжкие преступления», «требуется проверка биографических данных» или «отсутствие судимостей обязательно».
- В ваших формах заявлений о приеме на работу не должно быть вопросов о наличии судимости или запроса о разрешении на проведение проверки биографических данных; действующие от вашего имени агенты также не должны задавать такие вопросы соискателям.
- Дайте указания сотрудникам отдела кадров и найма не задавать соискателям вопросы о наличии судимости, не проводить

[1] Офис Генерального прокурора при Министерстве юстиции США, *«Отчет Генерального прокурора о проверках на наличие судимости»* (июнь 2006 г.), стр. 3; Национальный законопроект о трудоустройстве, *«65 миллионам «бесполезно подавать заявление»: почему следует изменить правила проведения проверок на наличие судимости при трудоустройстве»* (март 2011 г.), стр. 7, *доступно по адресу*: http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/65_Million_Need_Not_Apply.pdf.

проверку биографических данных и не предпринимать мер для наведения справок о наличии у соискателя прежних судимостей до того, как ему сделано условное предложение о найме на работу.

В процессе найма вы можете случайно узнать о наличии судимости у соискателя. В этом случае поставьте его в известность, что информация о судимости рассматривается только после принятия решения сделать ему предложение о найме на работу, сообщите, что переходите к обсуждению другой темы, и что этот вопрос будет обсуждаться позднее, если он вообще возникнет. Рекомендуется сделать пометку о случившемся в документах на соискателя на случай, если в связи с выявлением такой информации возникнут проблемы.

После условного предложения о трудоустройстве

После того как условное предложение о трудоустройстве сделано, у вас будут те же права и обязанности, что и до вступления в силу FCA. Вы вправе задать соискателю вопрос в устной или письменной форме о наличии у него судимости или открытого уголовного дела; навести справки о наличии прошлых судимостей; а также уточнить обстоятельства, повлекшие судимость. Поставив эти вопросы, следует собрать необходимую информацию для анализа данных о судимости лица согласно Статье 23-A, как разъяснено ниже.

Работодателям следует иметь в виду, что определенные вопросы об аресте и судимости нельзя задавать ни при каких обстоятельствах. Никогда не задавайте вопросов и не наводите справок об арестах, которые не привели к судимости. Сюда относятся случаи, когда лицо было признано невиновным или его судимость была погашена. Например, обычно погашаются судимости за мелкие правонарушения, такие как нарушение общественного порядка, а также судимости лиц, которые были признаны судом молодыми совершеннолетними или несовершеннолетними преступниками. Эту информацию никогда не следует включать в результаты проверки биографических данных, запрашивать или учитывать на каком-либо этапе процесса найма. Если она все же стала вам известна, данную информацию нельзя использовать при принятии решения о приеме на работу.

Ниже приводится примерная формулировка вопроса, который может быть задан после того, как сделано условное предложение соискателю о найме на работу, для выяснения только той информации, которую вы имеете право рассматривать по закону:

> Имеете ли вы судимости за правонарушения и тяжкие уголовные преступления? Ответьте «НЕТ», если: (a) ваша судимость была погашена, снята или отменена по апелляции; (b) вы были осуждены за мелкое или административное правонарушение, такое как нарушение общественного порядка; (c) вы были признаны судом совершеннолетним по молодости или несовершеннолетним преступником; или (d) вы отозвали свое заявление после прохождения судебной программы и не были осуждены за правонарушение или тяжкое уголовное преступление.

Если **принято решение, что судимость соискателя не перевешивает причин, по которым вы сделали выбор в его пользу, и хотите нанять его, то вам больше не нужно совершать никаких действий**. Однако если вы хотите отказаться от своего предложения о найме соискателя на работу, вы обязаны сначала выполнить следующие три шага:

1. Передайте соискателю копию заключения по результатам проверки биографических данных или других документов, которые вы использовали для определения наличия у соискателя судимости.
2. Проведите оценку соискателя в соответствии со Статьей 23-A и передайте эту оценку в письменном виде соискателю.
3. Не закрывайте вакансию в течение не менее пять рабочих дней, чтобы соискатель мог дать ответ.

Раскрытие результатов проверки биографических данных

Вы обязаны предоставить соискателю именно ту информацию, которую вы использовали при определении наличия у него судимости. Эта информация должна включать дату и время, когда она была получена, а также фамилию получившего ее должностного лица. Обязательно выполнение следующих требований:

- Если заключение о результатах проверки биографических данных готовила по вашему поручению другая компания, передайте соискателю копию полученного заключения.
- Если данные получены из Интернета, сделайте распечатку соответствующих страниц, на которых основаны ваши выводы.
- Если вы делали запросы в государственные ведомства, предоставьте копии полученных документов.
- Если вы использовали устную информацию, составьте письменный протокол переговоров и полученной информации. Сюда включается также и информация, полученная непосредственно от соискателя.

Оценка соискателя в соответствии со статьей 23-а

В соответствии со Статьей 23-А жителям Нью-Йорка не может быть отказано в приеме на работу лишь на основании наличия у них судимости. Работодатель вправе отказать соискателю в приме на работу только при условии, что между совершенным соискателем правонарушением и предлагаемой работой существует прямая связь, или работодатель может представить обоснование, что наем данного лица влечет неоправданный риск для его имущества или безопасности определенных людей или общества в целом. При принятии решения необходимо учитывать следующие восемь обстоятельств. Если вы пришли к выводу, что прямая связь действительно существует, оцените каждое из указанных обстоятельств, чтобы определить их влияние на возможное снижение уровня риска. Если прямой связи нет, при принятии решения о существовании неоправданного риска можно принять во внимание влияние всех указанных обстоятельств. К ним относятся:

- администрация Нью-Йорка поощряет лицензирование и трудоустройство ранее судимых граждан;
- конкретные должностные обязанности и объем ответственности;
- влияние (если имеется) наличия у данного лица судимости на его пригодность или способность исполнять одну или все

должностные обязанности или нести ответственность на рабочем месте;
- время, прошедшее со дня событий, приведших к судимости соискателя, но не с момента ареста или вынесения приговора;
- возраст соискателя к тому времени, когда имели место события, приведшие к судимости;
- тяжесть правонарушений соискателя по данным досье о судимостях с учетом поведения соискателя (следует иметь в виду, что Комиссия не считает владение или распространение контролируемых веществ веществ особо тяжким преступлением);
- информация, предоставленная самим соискателем или от его имени о его реабилитации или хорошем поведении. поскольку работодатель обязан учитывать эту информацию, необходимо в обязательном порядке запросить ее у соискателя в прямой форме;
- законный интерес работодателя в защите своей собственности, а также безопасности и благополучия определенного круга лиц или общества в целом;
- если у соискателя есть справка об освобождении от ограничения дееспособности или о хорошем поведении, работодатель **обязан** исходить из того, что соискатель восстановлен в правах.

На веб-сайте Комиссии можно найти дополнительную информацию о порядке проведения анализа в соответствии со Статьей 23-А, а также форму, которую работодатель может использовать для исполнения данного требования. Указанная форма может быть приведена в соответствие с желательным для вас форматом или распространяться в электронной форме, однако основные формулировки изменять нельзя.

Предоставление соискателю времени на ответ

Соискателю должно быть предоставлено достаточно времени для ответа на заключение о проверке биографических данных и анализ в соответствии со Статьей 23-А. По закону соискателю должно быть предоставлено не менее пять рабочих дней с даты получения им

указанной информации, но работодатель может дать ему больше времени на сбор необходимой информации для подготовки ответа. Работодатель обязан держать вакансию открытой в течение указанного трехдневного периода.

Если соискатель обратится к работодателю в течение этого срока, у работодателя будет возможность разрешить проблему, объяснив возникшие у него вопросы, чтобы соискатель предоставил разъяснения. Работодатель может также предложить соискателю другую работу, которая, по его мнению, больше подходит последнему. Если принять решение в течение установленного трехдневного периода не удалось, работодатель прежде, чем начинать рассмотрение следующей кандидатуры, обязан уведомить соискателя о том, что ему отказано в найме.

Распространяется ли действие этого нового закона на мое предприятие?

Возможно. Закон распространяется на работодателей в Нью-Йорке, имеющих в штате четырех и более наемных работников. В случае малых предприятий владелец также принимается в расчет. Все четыре наемных работника не обязательно должны работать в одном месте, если хотя бы один из них работает в Нью-Йорке.

Закон FCA не распространяется на ваше предприятие, если по другому закону или в соответствии с требованиями какого-либо государственного органа вы обязаны производить проверку соискателей на наличие криминального прошлого, или вам запрещено нанимать на работу лиц, имеющих судимость за совершение определенных видов преступлений. Если же у вас есть право нанимать имеющих судимость работников по своему усмотрению, вы обязаны соблюдать требования закона FCA.