

Обязан ли работодатель проверять наличие инвалидности у соискателя?

Вопрос

Принимаем сотрудника 45 лет на вредные условия труда и ночные смены. В трудовой книжке стоит штамп о назначении пенсии, инвалидность отрицает. Какие действия должен или не должен предпринять работодатель?

Ответ

Действующее законодательство не предусматривает обязанности работодателя совершать специальные действия при приеме указанного лица на работу. Если указанный работник отрицает наличие инвалидности, Вы можете попросить его письменно зафиксировать это, например, в заявлении.

Обоснование

Согласно [ч. 5 ст. 11 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"](#), индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА) имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом, что, согласно ч. 7 данной статьи, **освобождает соответствующие** органы государственной власти, органы местного самоуправления, а **также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение** дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Закон не устанавливает обязанность работодателя требовать у работника ИПРА и не обязывает работника-инвалида приносить ее работодателю. Некоторые работодатели при поступлении к ним на работу инвалидов, которые не предоставляют ИПРА, обращаются в бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ), установившее работнику группу инвалидности, с письменным запросом представить копию ИПРА или выписку из нее, содержащую информацию о предусмотренных мероприятиях и возможности работы инвалида у данного работодателя с учетом имеющейся специальной оценки условий труда^[1].

В силу [ч.8 ст. 11 N 181-ФЗ](#) Федеральные учреждения медико-социальной экспертизы направляют выписки из ИПРА инвалида в соответствующие органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, организации (независимо от их организационно-правовых форм), на которые возложено проведение мероприятий, предусмотренных ИПРА.

Однако в Вашем случае сделать указанный запрос не представляется возможным, поскольку Вы не знаете, какое бюро могло присвоить будущему работнику инвалидность, поэтому, если работник отрицает инвалидность, Вы можете попросить его письменно зафиксировать это, например, в заявлении.

Действующее законодательство не предусматривает обязанности работодателя совершать специальные действия при приеме указанного лица на работу.