Порядок приема инвалида

 При трудоустройстве инвалида работодатель в общеустановленном порядке должен запросить у него такие документы как: паспорт (документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку, СНИЛС, дипломы об окончании учебных заведений, документ воинского учета (для мужчин и военнообязанных лиц) и пр. (перечень указан в ч. 1 ст. 65 [ТК РФ](https://www.klerk.ru/cdoc/view/trudovoj-kodeks-tk-rf/?utm_source=documentId486136&utm_medium=linkReplacerId46)). Однако для подтверждения инвалидности требуются еще два важных дополнительных документа:

* справка, выданная комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности;
* ИПР (индивидуальная программа реабилитации или абилитации) — именно в соответствии с этой программой работодатель должен предоставить необходимые условия труда человеку с ограниченными возможностями. Работодатель благодаря данной программе может убедиться, что человеку, претендующему на вакантное место, условия работы не противопоказаны ему по состоянию здоровья. Если имеются какие-либо противопоказания (недопустимый уровень шума, загазованность и пр.), то работодатель на законных основаниях может отказать инвалиду в трудоустройстве. При этом в направлении службы занятости необходимо отметить причину отказа.

 Но важно учитывать, что если устройство на работу инвалида происходит не в рамках квоты и для занимаемой вакансии не предъявляются особые требования к состоянию здоровья работника, то инвалиду не обязательно предоставлять вышеперечисленные два документа, он это может сделать по желанию, и в связи с этим может быть принят на работу на общих основаниях, без предоставления льгот.