

Законодательство Российской Федерации не устанавливает обязанности работника предъявлять при приеме на работу документы, подтверждающие или опровергающие факт установления инвалидности (ст. 65 ТК РФ). Работодатель вправе запросить у работника только сведения о состоянии здоровья, касающиеся возможности выполнения работником трудовой функции. Работодатель, который не уверен, что работник по состоянию здоровья сможет выполнять трудовые обязанности, должен предложить ему пройти медицинский осмотр. При отказе от него либо получении медицинского заключения о том, что данная работа противопоказана работнику по состоянию здоровья, работодатель вправе отказать в заключении трудового договора по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника.

Многие работники, имеющие инвалидность, не решаются сообщать о проблемах со здоровьем, особенно во время первичного трудоустройства. Но если при поступлении на работу работник не представил документы, подтверждающие инвалидность и содержащие рекомендации по условиям труда, то работодатель не может нести ответственность за привлечение работника к работе, противопоказанной ему по состоянию здоровья. Также при отсутствии документов, подтверждающих инвалидность, работодатель не должен предоставлять работнику гарантии, установленные трудовым законодательством для работающих инвалидов.

Федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации предоставляют лицам с ОВЗ гарантии трудовой занятости путем проведения следующих мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности этих лиц на рынке труда (ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов»):

- установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу лиц с ОВЗ и минимального количества специальных рабочих мест;
- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства лиц с ОВЗ;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства лиц с ОВЗ;
- создания условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации лиц с ОВЗ;
- создания условий для предпринимательской деятельности лиц с ОВЗ;
- организации обучения новым профессиям лиц с ОВЗ.

Условия труда лиц с ОВЗ определены в Трудовом кодексе РФ и Федеральном законе от 15 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Согласно закону:

- не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда лиц с ОВЗ (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками;
- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю — с сохранением полной оплаты труда;
- работники с ОВЗ могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочной работе сотрудников с ОВЗ осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни лиц с ОВЗ допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть также под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Охрана труда лиц с ОВЗ осуществляется на основании Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30, которые действуют с 15 августа 2009 г.

Согласно действующей нормативной базе работодатель обеспечивает:

- создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации лиц с ОВЗ;
- подбор специальных технологических процессов и продукции с учетом применения труда лиц с ОВЗ и их профессиональных навыков и состояния здоровья;
- разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда, при необходимости оборудование рабочего места в индивидуальном порядке;
- трудоустройство в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы;
- организацию на производстве медицинского наблюдения и контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в производственных и непроизводственных помещениях;

- составление графика и режима работы с учетом наличия заболеваний и рекомендаций по продолжительности рабочего дня;
- производственный контроль за выполнением санитарных правил и гигиенических нормативов;
- наличие санитарно-эпидемиологических заключений на применяемое сырье, выпускаемую продукцию, осуществление гигиенической оценки технологических процессов;
- принятие необходимых мер в случае возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащих мер по оказанию первой помощи.

По Санитарным правилам СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» противопоказанными для трудоустройства лиц с ОВЗ являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;

- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).