

Журнал издает **САКТИОН** Кадры и HR

# КАДРОВОЕ ДЕЛО®

Практический журнал  
по кадровой работе



Сборник алгоритмов  
и образцов для работы  
с сотрудниками-  
инвалидами

# Сборник алгоритмов и образцов для работы с сотрудниками-инвалидами

В этом сборнике — материалы, которые помогут выстроить работу с сотрудниками с инвалидностью по актуальным правилам. С 2024 года изменился порядок и правила квотирования рабочих мест для инвалидов. Подготовили подсказки, какие формулировки должны быть в вашем положении о квотировании и процедуре приема инвалидов по соглашению со сторонней организацией. Из сборника узнаете, какие аргументы и документы помогут вам отменить штраф, если компания не заполнила рабочие места для инвалидов по квоте и тем самым не выполнила требования о квотировании.

Мы изучили судебную практику последних лет и рассказали, на что обращают внимание суды в спорах об отстранении работников по медицинским основаниям. Сборник поможет избежать типичных ошибок, которые допускают в этой процедуре некоторые работодатели.

Инструкции из сборника помогут правильно оформить документы в ситуации, когда работнику по его просьбе или по решению врачей сняли инвалидность.

Читайте нас, чтобы быть в курсе всех кадровых изменений.

**Редакция журнала «Кадровое дело»**

## Содержание

Требования по квотам для приема инвалидов изменились. Как с сентября работать по новым правилам . . . . .	2
Как избежать штрафа за то, что не выполнили квоту по инвалидам: подсказки от Верховного суда . . . . .	10
Работник утратил статус инвалида: что нужно оформить кадровику . . . . .	16
Инвалид отказывается от ИПРА. Как это влияет на обязанности работодателя . . . . .	21
Когда отстранение работника по медицинским основаниям отменит суд . . . . .	28

# Требования по квотам для приема инвалидов изменились. Как с сентября работать по новым правилам

## 1

В каком случае работодатель освобождается от выполнения квоты по приему инвалидов

## 2

Что необходимо изменить в положении о квотировании рабочих мест для инвалидов

## 3

Как ускорить поиск компании для заключения соглашения о приеме инвалидов

С 01.09.2024 меняется порядок и правила квотирования рабочих мест для инвалидов. В статье все изменения собрали в таблицу. А также подготовили подсказки, что нужно изменить в вашем положении о квотировании и процедуре приема инвалидов по соглашению со сторонней организацией.

## **Выясните размер квоты и условия ее выполнения с учетом новых правил**

Проверьте, изменился ли размер квоты для работодателя. По новым правилам с 01.09.2024 перестанет действовать ограничение по размеру квоты для компаний численностью свыше 35 человек, который ранее составлял 3 процента. Для этой категории работодателей будет действовать такой же диапазон квот, что и для компаний с численностью свыше 100 человек, — от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности, п. 1 ст. 38 Закона от 12.12.2023 № 565-З. Чтобы рассчитать среднесписочную численность работников, необходимо руководствоваться указаниями, которые утверждены приказом Росстата от 22.12.2023 № 678.

В законе отмечено, что порядок того, как субъекты будут определять точный размер квот для работодателей, разъяснит Минтруд. Например, сейчас компаниям численностью более 100 человек в Законе г. Москвы установили квоту для приема инвалидов в размере 2 процентов, п. 1 ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 № 90. Какая квота будет определена с 1 сентября 2024 года для компаний численностью более 35 человек, пока неизвестно. На момент выхода статьи ведомство еще не утвердило новые методические рекомендации.

Также региональные чиновники получили право определять размер квоты в зависимости от вида экономической деятельности компании. Это значит, что будет учитываться отрасль, в которой задействована компания. Рекомендации для расчета также должен подготовить Минтруд, п. 2 ст. 38 Закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ.

Чиновники дополнили новые правила еще одним способом закрыть квоты. Для этого можно будет заключить договор оказания услуг со специализированной организацией, которая обеспечит выполнение квоты. Пока непонятно, что это будут за компании и как будет работать механизм взаимодействия с работодателями.



**Арина Малая**  
Юрист, эксперт  
по трудовому праву

При расчете квоты не учитывайте внешних совместителей и сотрудников по гражданским договорам

Акцент в правилах сделан на том, что целью деятельности специализированных организаций будет обеспечить квотирование инвалидов для групп компаний, подп. «г» п. 3 Правил о выполнении квоты для приема инвалидов, утв. постановлением Правительства от 30.05.2024 № 709, далее — Правила о выполнении квоты. На момент выхода статьи Минтруд не предоставил дополнительных разъяснений по этому вопросу.

В новых правилах сохранились и прежние способы выполнить квоты. Первый — заключить трудовой договор с инвалидом на любой срок и принять его на рабочее место в вашей организации. Второй вариант — заключить соглашение о приеме на работу инвалида на рабочее место в другой организации или у индивидуального предпринимателя, п. 3 Правил о выполнении квоты.

Соглашение можно подписать также с общественными объединениями инвалидов и компаниями, которые они образовали. В этих случаях заключить трудовой договор с инвалидом, как и прежде, должна будет организация, с которой вы подписали соглашение. А отчитываться за исполнение квоты будете вы.

В новых правилах появились основания, при которых организация не должна выполнять требование о приеме инвалидов по квоте. Проверьте, попадает ли ваша компания под условия освобождения от квотирования из пункта 4 Правил о выполнении квоты. Так, нарушение требований закона о квотировании с вашей стороны не будет, если:

- компания является общественным объединением инвалидов или ваш уставный капитал состоит из его вклада, подп. «а» п. 4 Правил о выполнении квоты;
- суд признал организацию банкротом и открыто конкурсное производство, подп. «б» п. 4 Правил о выполнении квоты;
- численность работников стала менее 35 человек, подп. «в» п. 4 Правил о выполнении квоты;
- в службе занятости в вашем регионе не зарегистрированы на учете инвалиды, которые ищут работу, подп. «г» п. 4 Правил о выполнении квоты;
- в субъекте, где вы находитесь, отсутствуют иные организации или ИП, которые готовы заключить соглашение о приеме на работу инвалида, подп. «г» п. 4 Правил о выполнении квоты.

## Таблица изменения условий выполнения квоты для приема инвалидов

Условие	Как было до 01.09.2024	Что изменится с 01.09.2024
Размер квоты от двух до четырех процентов	Для организаций численностью свыше 100 человек	Для организаций численностью свыше 35 человек. Размер квоты зависит от вида экономической деятельности организации, п. 1 ст. 38 Закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ
Размер квоты для приема инвалидов не выше трех процентов	Для организаций численностью свыше 35 человек	Правило отменено
Срок для расчета численности работников в целях выполнения квоты	Ежегодно, до 01.02, из расчета среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года	Ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом из расчета среднесписочной численности работников за предыдущий квартал, п. 2 Правил о выполнении квоты
В каком случае квота считается выполненной	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Заключить трудовой договор с инвалидом на любой срок и принять его на рабочее место в вашей организации.</li> <li>— Заключить соглашение о приеме на работу инвалида на рабочее место в другой организации или у ИП</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Заключить трудовой договор с инвалидом на любой срок и принять его на рабочее место в вашей организации, подп. «а» п. 3 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Заключить соглашение о приеме на работу инвалида на рабочее место в другой организации или у ИП, подп. «б» и «в» п. 3 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Заключить договор с организацией, которая обеспечивает выполнение квоты для групп организаций, подп. «г» п. 3 Правил о выполнении квоты.</li> </ul>
Освобождение от выполнения квоты	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Компания является общественным объединением инвалидов или ваш уставный капитал не состоит из его вклада, подп. «а» п. 4 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Суд признал организацию банкротом и открыто конкурсное производство, подп. «б» п. 4 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Численность работников стала менее 35 человек, то есть уменьшилась до числа, когда квота не устанавливается, подп. «в» п. 4 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— В службе занятости нет на учете безработных инвалидов или тех, кто ищет работу, и в регионе нет организаций и ИП, готовых заключить соглашение, подп. «г» п. 4 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— В субъекте, где находится компания, нет организаций или ИП, которые готовы заключить соглашение о приеме на работу инвалида, подп. «г» п. 4 Правил о выполнении квоты</li> </ul>
С какой целью можно обратиться в службу занятости	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Для помощи в подборе кадров.</li> <li>— Расчета квоты.</li> <li>— Правильного определения численности инвалидов, которые работают в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Для помощи в подборе кадров, абз. 2 п. 5 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Для расчета квоты и установления численности инвалидов, которые работают в организации, абз. 6 п. 5 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Информировать о невозможности выполнить квоту в текущем квартале, если некого оформить к работодателю или нет возможности заключить соглашение, абз. 5 п. 5 Правил о выполнении квоты.</li> <li>— Информировать по запросу об организациях и ИП, которые согласны принять инвалидов по соглашению для выполнения квоты, абз. 7, 8 п. 5 Правил о выполнении квоты</li> </ul>

Службы занятости обязаны оказывать содействие работодателям в квотировании рабочих мест с помощью соглашений. В правилах сохранили условие о помощи в расчете квоты и численности инвалидов, которые работают в организации. Также они будут информировать работодателей об организациях и ИП, которые согласны принять инвалидов по соглашению для выполнения квоты, абз. 7, 8 п. 5 Правил о выполнении квоты. Чтобы получить информацию, компания должна письменно запросить ее в службе занятости.

Также в новых правилах закрепили обязанность служб занятости информировать работодателей о невозможности выполнения квоты в текущем квартале. Для этого работодателю вначале необходимо обратиться в ведомство с просьбой оказать содействие в приеме на работу инвалидов в счет выполнения квоты.

Если служба занятости не может подобрать работников из числа инвалидов, которые стоят на учете в качестве безработных, то помогает двумя другими способами. Во-первых, обращается в общественные объединения инвалидов за содействием в подборе кандидатов. Во-вторых, предлагает компаниям, организованным объединениями инвалидов, заключить соглашение с работодателем, абз. 3 п. 5 Правил о выполнении квоты.

Если в результате служба занятости не может помочь трудоустроить инвалидов или заключить соглашение с иной организацией, то письменно сообщает работодателю, что в текущем квартале квоту выполнить невозможно, абз. 5 п. 5 Правил о выполнении квоты. Все изменения правил выполнения квот с 01.09.2024 собрали в таблице на странице 15.

## Условие ЛНА о сроке расчета квоты по инвалидам

...

1.6. Квота рассчитывается ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

...

## Условие ЛНА о зачете квот по группам инвалидности

...

1.7. При трудоустройстве одного инвалида 1-й группы исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства инвалидов.

...

### Подготовьте изменения в ЛНА о квотировании рабочих мест для инвалидов

Приведите в соответствие с новыми правилами действующие положения о квотировании инвалидов. Проверьте в разделе «Общие положения» ссылки на законы, на основании которых разработали локальный акт. Общий порядок установления квоты определяйте в соответствии с Законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ. А порядок выполнения квоты для приема на работу — в соответствии с правилами, утв. постановлением Правительства от 30.05.2024 № 709.

Измените в положении условие о том, с какой периодичностью определяете численность работников, принимаемых в пределах квоты для инвалидов. До 1 сентября 2024 года квоту необходимо было рассчитывать ежегодно до 1 февраля. Теперь рассчитывайте численность ежеквартально — до 10-го числа месяца, который следует за отчетным кварталом, п. 2 Правил о выполнении квоты. При этом придется каждый раз ориентироваться на среднесписочную численность работников за предыдущий квартал, который следует за отчетным.

Также учтите, что чиновники исключили требование о перерасчете квоты, если среднесписочная численность работников изменилась в конкретном месяце. Если это условие или отсылка на него есть в вашем ЛНА — исключите ее.

Дополните локальный акт условием о том, что прием одного инвалида первой группы считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства сотрудников-инвалидов по квоте, подп. «а» п. 3 Правил о выполнении квоты.

## Условие ЛНА об исключениях при расчете квоты

...

1.8. В среднесписочную численность работников в целях исполнения квоты не включаются работники представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также те, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

...

Образец условия на странице 17. Данное уточнение является дополнительной возможностью для работодателей, которая отсутствовала ранее. По факту это означает, что теперь работодатели могут выполнить условия квотирования за счет меньшего числа работников.

В новые правила чиновники перенесли оговорку из статьи 38 Закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ о том, какие категории работников следует исключить из расчета среднесписочной численности, п. 2 Правил о выполнении квоты. Дополните этим условием и ваше положение о квотировании, если оно отсутствовало, чтобы избежать путаницы в правильном определении численности сотрудников, которых необходимо принять на работу для исполнения квоты. Образец смотрите на странице выше.

## Внесите изменения в порядок заключения соглашения о приеме на работу инвалидов

В редакции правил, которые действуют до 01.09.2024, порядок заключения соглашения о приеме инвалидов уместился в один пункт. В новых правилах чиновники подробнее разъяснили условия для заключения соглашения и даже утвердили форму документа. Сверьте ваши документы с новым порядком и внесите изменения при необходимости.

Теперь работодатели могут выбирать способ поиска компании, чтобы заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов с целью обеспечить выполнение квоты.

Первый вариант — самостоятельно искать исполнителя. Второй — обратиться в службу занятости, которая должна оказать содействие в поиске, п. 3 Правил заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утв. постановлением Правительства от 30.05.2024 № 709, далее — Правила заключения соглашения. Также чиновники уточнили, что прием на работу инвалидов по соглашению должен производиться в том субъекте, где находится работодатель, которому установлена квота, п. 8 Правил заключения соглашения.

В новых правилах чиновники сохранили условие о том, что работодатель должен компенсировать организации, которая приняла инвалида по соглашению, расходы на оплату его труда. Однако теперь закреплена нижняя граница уровня оплаты труда — она должна быть не ниже федерального МРОТ с учетом страховых взносов в государственные фонды, если инвалид отработал месячную норму времени и выполнил месячную рабочую норму, абз. 2 п. 6 Правил заключения соглашения. Также чиновники дополнили это условие возможностью договориться в соглашении о компенсации расходов на оборудование рабочего места и иных затрат, которые понесет организация при приеме инвалида, п. 2, 6 Правил заключения соглашения ●

# Как избежать штрафа за то, что не выполнили квоту по инвалидам: подсказки от Верховного суда

## 1

Где искать инвалидов, чтобы заполнить квоту

## 2

Можно ли отказать инвалиду в приеме на работу

## 3

Какие отчеты подавать в центр занятости

Из статьи узнаете, как отбиться от штрафа, если компания не заполнила рабочие места для инвалидов по квоте. По закону работодатель выполнит квоту, если заключит с инвалидами трудовой договор. Просто зарезервировать рабочие места недостаточно.

Для тех компаний, которые не могут выполнить квоту, Верховный суд неожиданно дал четыре подсказки, когда проверяющие не могут наказать компанию или директора, даже если рабочие места по квоте остались пустыми, п. 31 Обзора судебной практики, утв. Президиумом Верховного суда 19.07.2023, далее — Обзор. Какие аргументы и документы помогут вам отменить штраф за невыполнение требований о квотировании, читайте в материале.



**Зульфия Бурнашева**  
Юрист, ведущий  
эксперт журнала  
«Кадровое дело»

## **Аргумент 1. Выделили или создали рабочие места под квоту**

Компания должна ежегодно до 1 февраля рассчитать квоту для приема на работу инвалидов, исходя из среднесписочной численности работников за 4-й квартал предыдущего года, п. 2 Правил, утв. постановлением Правительства от 14.03.2022 № 366, далее — Правила № 366. Например, чтобы рассчитать квоту на 2024 год, нужно будет взять среднесписочную численность работников за 4-й квартал 2023-го.

Размер квоты зависит от численности сотрудников компании и региона. Если в компании работает больше 100 сотрудников, квота по инвалидам составляет от 2 до 4 процентов среднесписочной численности сотрудников.

Конкретный размер устанавливают региональные власти. Они могут предусмотреть квоту и для компаний с численностью от 35 до 100 сотрудников включительно. Для таких организаций размер квоты не может превышать 3 процентов, п. 1 ст. 13.2 Закона от 19.04.1991 № 1032-1, далее — Закон № 1032-1.

### **Пример**

Среднесписочная численность организации, которая находится в Твери, за 4-й квартал составила 550 человек. Квота для инвалидов в Тверской области установлена в размере 2 процента, ст. 11 Закона Тверской области от 17.09.1997 № 79. Таким образом, компания должна квотировать 11 рабочих мест =  $550 \times 2\%$ .

Среднесписочную численность работников считайте, как при заполнении формы № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников». Подробные указания есть в приказе Росстата от 30.11.2022 № 872. Учтите правило: в среднесписочную численность для подсчета квоты не включайте работников филиалов и представительств компании, которые находятся в других субъектах РФ, и работников с вредными или опасными условиями труда, п. 2, 4 ст. 13.2 Закона № 1032-1.

Порядок квотирования рабочих мест для инвалидов следует закрепить в локальном акте, например в Положении о квотировании. Информацию о нем нужно указывать в отчете о выполнении квоты. Конкретное число рабочих мест для инвалидов лучше установить отдельным приказом, чтобы при изменении размера квоты не вносить изменения в Положение о квотировании. Эти документы подтвердят, что вы ведете работу по квотированию. Их образцы можете скачать на портале [service.kdelo.ru](http://service.kdelo.ru).

Если вакансии, которые есть в компании, не подходят инвалидам по условиям труда, нужно ввести новые должности в штатное расписание и создать под них рабочие места. Так, в деле, которое Верховный суд привел в Обзоре, работодатель ввел в штатное расписание должность «мерчандайзер».

## **Аргумент 2. Информировали центр занятости о квотировании рабочих мест**

Ежемесячно сдавайте два отчета по инвалидам: о квотировании рабочих мест и о профессиональной реабилитации и содействии занятости инвалидов, п. 3 ст. 25 Закона № 1032-1, приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24, далее — Приказ № 24. Используйте для этого формы из приложений 7 и 8 к Приказу № 24.

Подавать сведения нужно через портал «Работа в России». Дублировать отчеты по форме, которую утвердили в вашем регионе, не обязательно. Считается, что компания отчиталась, если заполнила их на портале «Работа в России», п. 3, 3.2 ст. 25 Закона № 1032-1, п. 5 Правил, утв. постановлением Правительства от 30.12.2021 № 2576.

Срок сдачи установили только для отчета по квотированию рабочих мест — до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, п. 3 приложения 16 к Приказу № 24.

Если получили дробное число, размер квоты округляйте в меньшую сторону. Если размер квоты получился меньше единицы, результат приравняйте к единице

## Приказ о квотировании рабочих мест инвалидам

Укажите, сколько мест выделяете для трудоустройства инвалидов

Считайте квоту ежегодно до 1 февраля из среднесписочной численности работников за 4-й квартал предыдущего года

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа»  
(ООО «Альфа»)

### ПРИКАЗ

16.01.2024

№ 45

г. Химки

### О квотировании рабочих мест

Руководствуясь ст. 13.2, 25 Федерального закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Законом Московской области от 25.04.2008 № 53/2008-ОЗ «О квотировании рабочих мест», распоряжением Минсоцразвития МО от 30.05.2018 № 19РВ-53 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Установить квоту для трудоустройства инвалидов на 2024 год в количестве 2% от среднесписочной численности сотрудников ООО «Альфа», что составляет три рабочих места.
2. Выделить в счет установленной квоты для инвалидов рабочие места по следующим должностям:
  - администратор кол-центра;
  - делопроизводитель;
  - архивариус.
3. Установить в пределах квоты для приема на работу инвалидов одно специальное рабочее место по должности архивариуса.
4. Начальнику отдела кадров Громовой В.В.:
  - 4.1. Осуществлять ежемесячно учет среднесписочной численности работников для своевременной корректировки количества квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

В случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников с вредными условиями труда, в трехдневный срок подготовить новый проект приказа о квотировании рабочих мест.
  - 4.2. Ежемесячно в установленные сроки представлять в территориальную службу занятости:
    - сведения, необходимые для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
    - сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

...

Определите, на какие должности планируете принимать инвалидов

Корректируйте количество квотируемых рабочих мест при необходимости

Отказать кандидату в заключении трудового договора можно только по деловым качествам

Когда сдавать сведения о профессиональной реабилитации и содействии занятости инвалидов, уточните в своем центре занятости. Образцы отчетов можете скачать на портале [service.kdelo.ru](http://service.kdelo.ru).

### **Аргумент 3. Искали кандидатов-инвалидов или обращались за помощью в подборе**

Специально искать инвалидов, чтобы закрыть квоту, вы не обязаны, но это в ваших интересах. Закон требует, чтобы вы не просто выделили рабочие места для таких сотрудников, но и заполнили их, п. 5 Правил № 366. Кандидатов можете искать сами или обратиться за помощью в центр занятости. Сотрудники центра занятости помогут подобрать кандидатов с инвалидностью и направят их к вам на собеседование, п. 8 Правил № 366. Но это не гарантирует, что вы заполните квоту. Заключать трудовой договор или нет, инвалид решает сам.

Поэтому если работодатель выполнил все требования о квотировании, разместил вакансии в интернете или обратился за поиском работников в центр занятости, но к нему так никто и не обратился либо не захотел заключить трудовой договор, вины работодателя нет. Следовательно, наказать компанию проверяющие не могут, п. 31 Обзора.

Верховный суд подтверждал это и раньше, постановление от 27.08.2012 № 46-АД12-17. Дело в том, что в некоторых регионах правило о том, что квота считается выполненной, если на созданные или выделенные места трудоустроены инвалиды, действует давно. Теперь это правило есть и в федеральных нормативных актах, поэтому работодатель вправе объяснить проблемы с закрытием квоты тем, что устроить никого не удалось. Главное показать, что он пытался заполнить квоту.

### **Аргумент 4. Не отказывали инвалиду в приеме на работу**

То, что вы должны заполнить квоту, не значит, что вы должны принимать любого инвалида, который пришел к вам на собеседование, в том числе по направлению службы занятости.

Вы можете отказать в заключении трудового договора, если кандидат не подходит вам по деловым качествам, ч. 2 ст. 64 ТК. Невыполнением квоты Верховный суд считает только необоснованный отказ или уклонение работодателя заключить трудовой договор с инвалидом, п. 31 Обзора.

### Пример

К деловым качествам относят профессионально-квалификационные и личностные качества соискателя. Это, в частности, наличие профессии, специальности, квалификации, определенного уровня образования, опыта работы по специальности или в отрасли, состояние здоровья, п. 10 постановления Верховного суда от 17.03.2004 № 2.

Если инвалид, которому отказали в трудоустройстве, письменно потребует объяснить причину отказа, дайте ему письменный ответ не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования, ч. 4 ст. 64 ТК. Если отказали инвалиду, которого направила Служба занятости, уведомите ее через портал «Работа в России» о дне собеседования и причинах отказа. Срок — пять дней с даты собеседования, п. 5 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1. Рабочих или календарных — закон не уточняет. Безопаснее уведомить в течение пяти календарных дней ●

## Выполнением квоты будет трудоустройство инвалида в стороннюю организацию по соглашению с ней

Есть два способа, как компания может выполнить требование о квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов — устроить их к себе или заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов со сторонней организацией или ИП, подп. «б» п. 5 Постановления № 366.

В законе нет требований к организациям и ИП, которые могут принять на работу инвалидов по соглашению о трудоустройстве. Поэтому договориться можно с любым работодателем, который готов организовать места для инвалидов и принять их на работу.

Если не знаете, где их искать, позвоните в центр занятости вашего региона или зайдите на его сайт. Центры занятости, как правило, ведут списки таких работодателей.

В соглашении нужно определить: численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий для работника.

В соглашении также следует прописать: условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия, п. 6 Правил № 366.

Этот документ подтвердит, что вы выполнили требование о квотировании рабочих мест. Пример такого соглашения скачайте на портале [service.kdelo.ru](http://service.kdelo.ru).

# Работник утратил статус инвалида: что нужно оформить кадровику

Нужно ли переводить на другую должность работника, которому сняли инвалидность. Запрашивать ли у инвалида справку и программу ИПРА, если он не принес их сам. Как отменить льготы, если сотрудник утратил право на них.



**Ирина Богомолова**  
Юрист, эксперт  
по трудовому праву,  
аттестованный  
эксперт ЦОК

В статье — алгоритм, как действовать в ситуации, если работнику снимут инвалидность по его просьбе или по решению врачей. Также выясните, можно ли лишить гарантий тех, кто утратил статус инвалида, и получите необходимые образцы.

## **Попросите сотрудника подтвердить, что инвалидность продлена**

Попросите сотрудника предоставить документы о продлении инвалидности. Сделать это нужно аккуратно. Сообщать об ограничениях по здоровью и предоставить документы — это право, а не обязанность работника. Но информация нужна вам, чтобы предоставить ему льготы и правильно провести квотирование.

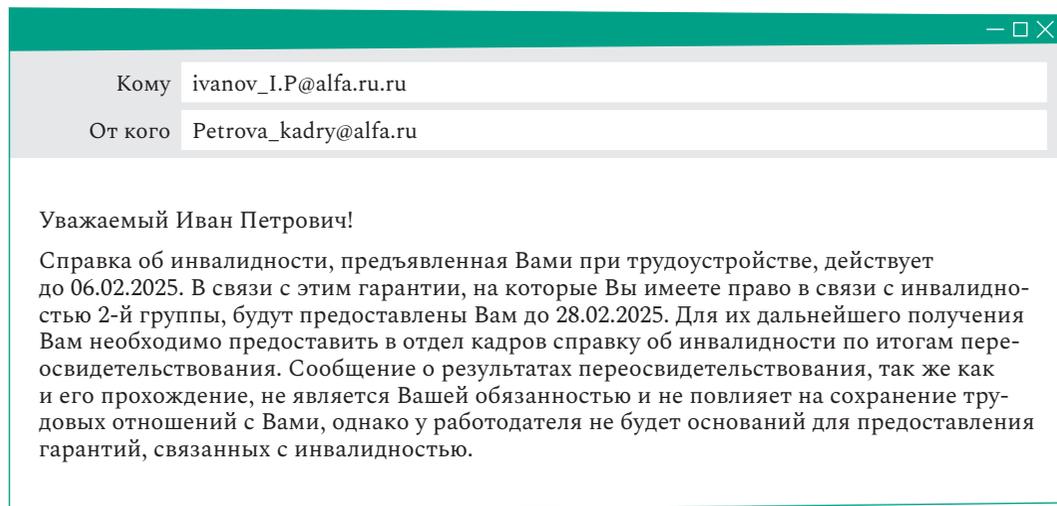
В большинстве случаев инвалидность устанавливается на определенный срок. Он зависит от группы инвалидности. 1-я группа — два года, 2-я и 3-я группы — на год. Бессрочно статус действует только в отдельных случаях, например при необратимых заболеваниях, п. 8, 9 Правил, утв. постановлением Правительства от 05.04.2022 № 588.

Автоматическое продление невозможно. Во время пандемии коронавируса его разрешали, но на постоянной основе не сохранили. Поэтому, чтобы продолжить получать гарантии, работник должен подтвердить, что сохранил статус. А для вас от этого зависит, учитывать ли его в квоте рабочих мест для инвалидов.

Чтобы получить нужную информацию, можете отправить сотруднику письмо по электронной почте. С одной стороны, это проявление лояльности к работнику — вы помогаете вовремя подтвердить льготы. С другой, у вас будет подтверждение, что проверяли статус сотрудника.

## Отмените льготы, если работник утратил статус инвалида или отказался от него

Если получите от работника уведомление о том, что он не пошел на переосвидетельствование или инвалидность не продлили, дождитесь, когда закончится действие предыдущей справки. Во-первых, до конца ее действия статус сохраняется. Во-вторых, решение по инвалидности может измениться.



Запрос работнику о подтверждении продления ему инвалидности

Если срок предыдущей справки истек, а информации о том, что инвалидность продлили, нет, отмените льготы.

Чтобы не предоставлять работнику гарантии, достаточно заключить с ним дополнительное соглашение, в котором гарантии отмените. Сделать это в одностороннем порядке нельзя — некоторые из них отражаются в трудовом договоре. Например, режим рабочего времени, который у инвалида отличается от общего, ст. 57, 92 ТК.

Если продолжаете вести личные карточки на работников, отразите данные об отмене инвалидности в ней. В разделе «Социальные льготы, на которые работник имеет право...» напишите, с какой даты работнику больше гарантии не предоставляете. Можете оставить в графе «Основание» комментарий о том, что после даты, когда закончился срок его инвалидности, ее больше не устанавливали.

После отмены льгот не учитывайте работника в целях квотирования рабочих мест. При этом у вас два варианта: оставить сотрудника на должности или перевести.

## Дополнительное соглашение об отмене льгот в связи с тем, что работнику сняли инвалидность 3-й группы

...

В связи с предоставлением Работником Работодателю письменного уведомления о том, что им не было пройдено переосвидетельствование для подтверждения инвалидности,

1. Изложить п. 7.4 Трудового договора от 15.01.2024 в следующей редакции:

«Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней».

2. Изложить п. 7.5 Трудового договора от 15.01.2024 в следующей редакции:

«Работодатель обязан предоставлять Работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и при наличии оснований в случаях, перечисленных в статье 128 ТК РФ».

...

Проверьте, чтобы в допсоглашение попали все гарантии и льготы, которые вы предоставляли сотруднику с инвалидностью

Не требуйте у работника документы, которые подтвердят, что ему сняли или не продлили инвалидность. Вам достаточно сообщения об этом

## Почему нельзя отменить все гарантии, как только сотрудник сообщил о том, что не собирается продлевать инвалидность

Не спешите отменять гарантии, даже если работник сообщил, что не планирует продлевать статус инвалида. До даты, по которой действует справка об инвалидности и ИПРА, делать это опасно. Все права и гарантии, которые есть у вашего сотрудника, за ним нужно сохранить до конца месяца, в котором истек срок действия документа.

Причина в том, что инвалидность устанавливается до 1-го числа месяца, следующего за месяцем, на который назначено переосвидетельствование.

Нарушать это правило нельзя, п. 12 Правил, утв. постановлением Правительства от 05.04.2022 № 588.

Например, справка и ИПРА у Иванова, инвалида 2-й группы, действовали до 10 января. Он не пошел на медкомиссию, поэтому утратил статус инвалида. Но это не значит, что уже с 11 декабря он должен был работать на общих условиях. До 31 января включительно он имел право на сокращенный рабочий день, а его отпуск нужно рассчитывать с учетом права на отпуск в 30 дней в год.

Если работник согласен на перевод, предложите вакансию или введите новую должность. Но придется сделать много бумажной работы. Сначала оформить допсоглашение, ст. 72 ТК. Затем издать приказ о переводе, внести сведения в личную карточку и бумажную трудовую, если работник ее сохранил, подать ЕФС-1. Все это ради того, чтобы освободить заквотированное рабочее место.

Оставить работника на должности и выделить другую в рамках квоты — менее трудозатратный вариант. Перевод не предлагайте, отдайте под квоту другую должность.

В любом случае с момента, когда работник утратил статус инвалида, он не учитывается для выполнения квоты. Не имеет значения, сразу ли вы об этом узнали. Но есть и хорошая новость — в текущем отчетном периоде вы все же сможете считать, что трудовой договор с работником означает заполнение квотируемого места.

Чтобы выполнить квоту, нужно заключить с инвалидом трудовой договор, подп. «а» п. 3 Правил, утв. постановлением Правительства от 30.05.2024 № 709, далее — Правила № 709. В отчете о выполнении квоты не нужно конкретизировать, целиком ли инвалид отработал отчетный период. Достаточно того, что трудовой договор действовал в это время, форма № 7, утв. приказом Минтруда от 16.04.2024 № 195н.

Учтите, что при приеме инвалида 1-й группы считается, что заняты два рабочих места, подп. «б» п. 3 Правил № 709. Если работнику вместо 1-й группы присвоили 2-ю, считайте, что одно квотированное место у вас освободилось.

## Приказ о выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Рассчитывайте количество рабочих мест для квоты на прием инвалидов по правилам, которые утвердили чиновники в вашем регионе

Не включайте в среднесписочную численность сотрудников, которые трудятся во вредных или опасных условиях труда

...

В соответствии со статьей 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н и частью 1 статьи 3 Закона г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. На основе сведений о среднесписочной численности сотрудников, которая составляет 108 человек, установить квоту для трудоустройства инвалидов в количестве 2 процентов от среднесписочной численности работников.
2. Выделить с 5 февраля 2025 года специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов с условиями труда, соответствующими индивидуальным программам реабилитации:

№ п/п	Наименование рабочего места (должности)	Особенности оборудования рабочего места для организации труда инвалида
1	Администратор	Эргономика для лиц с ограниченными возможностями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации
2	Курьер	Эргономика для лиц с ограниченными возможностями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации

3. Приказ о выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов от 01.09.2024 № 144 признать утратившим силу.
4. Предоставлять отчеты о трудоустройстве инвалидов, а также сведения об имеющихся вакансиях для трудоустройства инвалидов по установленной квоте центру занятости в установленные законом сроки.
5. Ответственность за выполнение настоящего Приказа возлагается на начальника отдела кадров Иванову А.С.

...

## Отдайте под квоту другую должность, если обошлись без перевода

Позаботьтесь о том, чтобы под квоту у вас в компании было достаточно рабочих мест. Если информация о конкретных должностях есть в Положении о квотировании, то вносите в него правки. Если в вашем ЛНА описаны только общие правила, то издайте приказ ●

# Инвалид отказывается от ИПРА. Как это влияет на обязанности работодателя

## 1

Где сотрудник-инвалид должен писать отказ от ИПРА, если хочет отказаться от программы в части рекомендаций для работы

## 2

Можно ли учитывать сотрудников, отказавшихся от индивидуальной программы реабилитации, при закрытии квоты

## 3

Означает ли отказ от индивидуальной программы реабилитации, что сотруднику не нужно предоставлять никаких гарантий для инвалидов

Узнаете про тонкости работы с сотрудниками-инвалидами, которые отказались от индивидуальной программы реабилитации, далее — ИПРА. Прочитайте материал, чтобы разобраться, какие гарантии предоставлять таким работникам и как получить у них информацию об инвалидности и не нарушить при этом закон. Также узнаете, какие документы помогут подтвердить в случае проверки, что не придерживались ИПРА сотрудника на законных основаниях.

## **Требовать от сотрудника документы об инвалидности работодатель не вправе**

На практике часть людей с ограниченными возможностями здоровья не хотят, чтоб коллеги узнали об их инвалидности. Они не представляют работодателю при трудоустройстве документы, которые касаются состояния здоровья — об установлении инвалидности. Работодатель не вправе их требовать, ведь обязанность работника представлять при трудоустройстве документы, подтверждающие его инвалидность, нормативно не предусмотрена, ст. 65 ТК. При этом работник может представить такие документы по собственному желанию, причем как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Не закрепляйте в ПВТР требование для работника представить при трудоустройстве документы, подтверждающие инвалидность и ИПРА, так как это прямо запрещено ТК. Но можно прибегнуть к более мягким формулировкам. Пример безопасной формулировки — в образце на странице 52.

## **Отказ инвалида от ИПРА фиксируйте письменно**

Учитывайте, что ИПРА носит для работника рекомендательный характер. Он, согласно ч. 5 ст. 11 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ, вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, которые указаны в ней. А еще — от реализации программы в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение, это следует из части 7 статьи 11 Закона № 181-ФЗ.



**Андрей Криницын**  
Главный  
государственный  
инспектор  
по правовым  
вопросам  
в Республике Бурятия

## Безопасная формулировка для ПВТР про предоставление работником документов об инвалидности

...

Работник в целях своевременной реализации прав и гарантий, предусмотренных для инвалидов трудовым законодательством, вправе предоставить документы, подтверждающие инвалидность, и индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида должностным лицам ООО «Альфа», уполномоченным на обработку персональных данных (контактные данные).

...

Работодатель не вправе требовать от работника документы об инвалидности

Помимо того, что отказ инвалида от индивидуальной программы реабилитации или абилитации в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие государственные органы, органы местного самоуправления, а также организации от ответственности за ее исполнение, он лишает инвалида права получать компенсацию за реабилитационные мероприятия.

Учитывая изложенное, если инвалид отказывается от выполнения ИПРА в целом или от реализации отдельных ее частей, следует закрепить в трудовом договоре его обязанность письменно зафиксировать свой отказ. Законодательство не предусматривает, каким конкретно способом инвалид может отказаться от реализации индивидуальной программы реабилитации. Но чтобы работодатель мог избежать возможной ответственности, необходимо получить у сотрудника письменное подтверждение отказа, [Онлайнспекция.рф](https://www.onlainspektsiya.ru), вопрос от 20.01.2023 № 174783.

Можно попросить работника с инвалидностью написать соответствующее заявление. Это позволит работодателю при необходимости, например при проверке контролирующими органами, документально обосновать правомерность того, что не исполнял ИПРА в соответствующей части.

## Гарантии инвалиду нужно предоставлять даже при отказе от ИПРА

Если работник представил документы, подтверждающие инвалидность, в процессе работы, рекомендуем документально зафиксировать факт и дату, когда он это сделал. Например, составить соответствующий акт. В случае необходимости это позволит работодателю подтвердить, что до указанной даты у него не было сведений об установлении работнику инвалидности и оснований для того, чтобы создать ему необходимые условия труда.

Учтите, что работодатель не несет ответственность за то, что не обеспечил особые условия труда для инвалидов, если при приеме на работу или в период трудовых отношений работник скрыл информацию о том, что у него есть инвалидность, письмо ГИТ в г. Москве от 31.07.2024 № 77/7-20514-24-ОБ/10-24934-ОБ/18-1270.

Вместе с тем следует различать рекомендации, которые содержит ИПРА, и обязательные требования закона, которыми инвалидам установили:

- удлиненную продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в 30 календарных дней;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право отказаться от привлечения к сверхурочной работе;
- отпуск без сохранения заработной платы до 60 дней в году, ст. 128 ТК.

Другими словами, отказ от ИПРА не влечет для инвалидов прекращения их прав, которые предусмотрены Трудовым кодексом. Исключение — создание условий труда на рабочем месте согласно ИПРА. Ведь в трудовом законодательстве нет оснований для отказа работника-инвалида от права на удлиненный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени и еще ряд гарантий. Отказ от права не влечет за собой прекращения права, если иное не предусмотрено законом. В том и отличие Трудового кодекса от Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», далее — Закон № 181-ФЗ, в котором расписаны последствия отказа инвалида от ИПРА. Вместе с тем работодатели часто путают правовые последствия, связанные с отказом от ИПРА. На практике встречаются случаи незаконного увольнения работника-инвалида.

Отказ от ИПРА не влечет для инвалида прекращения его права на удлиненный отпуск, сокращенное рабочее время и другие гарантии

Так, отказ сотрудника-инвалида от индивидуальной программы реабилитации не означает, что работника можно признать пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ. Выводы о состоянии здоровья сотрудника при намерении уволить его по части 8 пункта 1 статьи 77 ТК работодатель может сделать из результатов экспертизы профессиональной пригодности.

Экспертиза профессиональной пригодности и медико-социальная экспертиза преследуют разные цели. В отличие от профессиональной экспертизы, которая направлена на то, чтобы определить способности работника выполнять конкретные виды работ, медико-социальная экспертиза оценивает его потребности в социальной защите и поддержке на основе ограничений их жизнедеятельности, вызванных хроническими заболеваниями.

В документах, которые сотрудникам выдают по результатам медико-социальной экспертизы, — справке об инвалидности и индивидуальной программе реабилитации — нет выводов о профессиональной пригодности работника.

Тогда как экспертиза профпригодности проводится врачебной комиссией медицинской организации с привлечением врачей-специалистов по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров. Судебная практика это подтверждает.

### Пример

Иванову признали инвалидом, и она принесла документы, которые это подтверждают, в отдел кадров. Работодатель уволил ее по пункту 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса. Он посчитал, что состояние здоровья Ивановой и наличие в ее индивидуальной программе реабилитации определенных рекомендаций к трудовой деятельности будут препятствовать выполнению сотрудницей трудовой функции по должности врача-стоматолога. Иванова обратилась в суд, чтобы оспорить увольнение.

Дело дошло до Верховного суда, в итоге судьи поддержали требование сотрудницы.

Они указали, что справка об установлении инвалидности и ИПРА не являются документами, которые подтверждают профессиональную непригодность сотрудницы для работы в должности врача-стоматолога.

Выводы о здоровье сотрудника работодатель может сделать из результатов экспертизы профпригодности, а не ИПРА

## Можно ли отказать в приеме на квотируемое место инвалиду, если он отказался от части ИПРА

Нет, отказать в приеме на квотируемое место инвалиду, который отказался от части ИПРА, работодатель не вправе. Отказ инвалида от государственной социальной помощи в виде набора социальных услуг, предусмотренных частью 1 статьи 6.2 Закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи», не лишает его права на обеспечение техническими средствами реабилитации на основании Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» за счет средств федерального бюджета в соответствии с ИПРА.

А именно — действующим законодательством запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора, ст. 64 Трудового кодекса. За необоснованный отказ в приеме инвалида на работу в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность соответствующего должностного лица работодателя, Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с реализацией мер социальной поддержки отдельных категорий граждан», утв. Президиумом Верховного суда 17.06.2020.

А на медицинскую экспертизу по вопросу о пригодности к выполнению работы по должности врача — стоматолога-терапевта работодатель ее не направлял. Увольнение Ивановой признали незаконным.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда от 16.01.2023 № 4-КГ 22-53-К1

Также особое внимание работодателю важно уделить пересмотру профессиональных рисков, которые напрямую связаны с состоянием здоровья работника, который отказался от ИПРА. Все из-за того, что в определенных случаях риски получения травмы и/или профзаболевания могут увеличиться.

Еще один важный момент — если в ИПРА указана сокращенная продолжительность рабочего времени, а инвалид от нее отказался, то нужно применять общие правила, которые установили в Трудовом кодексе. Например, если инвалиду 3-й группы в индивидуальной программе реабилитации установлена 36-часовая неделя, то в случае отказа от нее сотруднику нужно будет установить 40-часовую.

Следует также учесть, что, по мнению Верховного суда, установление работнику, который является инвалидом 1-й или 2-й группы, сокращенной продолжительности рабочего времени является обязанностью работодателя и не обусловлено наличием волеизъявления такого работника, п. 11 Обзора, утв. Президиумом Верховного суда 10.06.2020.

Если работник с инвалидностью отказывается от ИПРА в части рекомендаций для работы, попросите его подтвердить это в заявлении

### **Отказ от ИПРА не влияет на условия выполнения квоты по инвалидам**

По вопросу, может ли работодатель выполнить квоту по приему инвалидов, если часть сотрудников-инвалидов откажутся от ИПРА, есть две точки зрения. Согласно первой инвалида, который отказался от ИПРА, работодатель может учитывать в рамках квоты. Вторая точка зрения противоположная: если инвалид отказался от ИПРА, работодатель свою обязанность по квотированию рабочих мест для инвалидов не выполнил, Онлайн-инспекция.рф, ответ на вопрос от 15.07.2021 № 151610.

Однако в пункте 5 Правил заключения соглашений о трудоустройстве инвалидов, утв. постановлением Правительства от 30.05.2024 № 709, далее — Правила № 709, есть указание на то, что рабочие места, на которые устроены инвалиды, должны соответствовать ИПРА. Это значит, что в случае отказа инвалида от ИПРА квота может считаться не выполненной в случаях, предусмотренных подпунктами «б», «в» и «г» пункта 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема инвалидов. Так как отказ инвалида от ИПРА влечет за собой невозможность установить, соответствуют ли ей рабочие места.

Но в случае трудоустройства инвалида и его отказа от ИПРА при приеме или позже таких негативных последствий для работодателя это не повлечет, подп. «а» п. 3 Правил № 709. Ведь данный пункт правил не содержит подобных ограничений для выполнения квоты именно в случае трудоустройства инвалида непосредственно к работодателю. Получается, что даже если инвалиды, которые устроились к работодателю, отказались от ИПРА, работодатель выполняет квоту ●

# Когда отстранение работника по медицинским основаниям отменит суд

Какой документ докажет, что отстранение работника с инвалидностью правомерно. В каком случае суд отменит отстранение сотрудника за отсутствие медосмотра.



**Арина Малая**  
Юрист, эксперт  
журнала «Кадровое  
дело»

В статье разобрали, на что обращают внимание суды в спорах об отстранении работников по медицинским основаниям. Потребность отстранить работника может возникнуть из-за ухудшения его состояния здоровья или нарушения сроков и порядка обязательных медосмотров. На примерах из судебной практики рассмотрели типичные ошибки, которые допускают работодатели. Также в материале — памятка о том, как правильно оформить процедуру и снизить риски обжалования.

## **Работодатель отстранил сотрудника-инвалида без заключения о пригодности к работе**

По правилам статьи 73 ТК сотрудника, у которого есть медицинские противопоказания к работе, необходимо перевести или уволить, если подходящей ему вакансии нет.

В этом случае вначале работодатель должен отстранить сотрудника от выполнения обязанностей по трудовому договору, абз. 5 ч. 1 ст. 76 ТК, абз. 14 ч. 3 ст. 214 ТК. Памятку, как оформить отстранение, смотрите на странице 113.

Работодатель может узнать о необходимости отстранить сотрудника, только если он сообщит ему о состоянии своего здоровья самостоятельно, абз. 7 ст. 215 ТК. Это относится к любым заболеваниям, в том числе и к случаю, когда работнику установили инвалидность. Однако в законе нет конкретного списка документов, которые при этом должен представить работник. Это часто становится причиной судебных споров с сотрудниками, которых отстранили от работы или уволили.

Как правило, работники, которым установили инвалидность, представляют справку медико-социальной экспертизы (далее — справка МСЭ) и индивидуальную программу реабилитации и абилитации (далее — ИПРА). Формы документов утверждены приказом Минздрава-соцразвития от 24.11.2010 № 1031н и приказом Минтруда от 26.06.2023 № 545н. В справке МСЭ указывают информацию о группе инвалидности, причине, по которой ее установили, сроке инвалидности. В ИПРА содержится также информация о степени ограничения к трудовой деятельности, рекомендуемых условиях труда. Однако на основании этих документов принимать решение об отстранении от работы сотрудника с инвалидностью нельзя.

Минтруд ранее в письме от 10.12.2020 № 14-2/ООГ-17894 давал разъяснения о том, что работника можно перевести или уволить на основании информации из справки МСЭ или ИПРА. Верховный суд не согласился с этим. И в определении от 16.01.2023 № 4-КГ22-53-К1 указал, что основанием для увольнения по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК может быть только медицинское заключение о непригодности к выполнению работы. Его выдает комиссия по итогам соответствующей экспертизы, Порядок, утв. приказом Минздрава от 05.05.2016 № 282н.

Нижестоящие суды такой подход поддерживают. И в спорах о незаконном увольнении работников с инвалидностью обязательно проверяют — предоставлял сотрудник заключение о пригодности к работе или нет. Если выяснится, что работодатель отстранил сотрудника и потом расторг трудовой договор без этого документа, увольнение могут отменить, если не было иных оснований для этого.

Перевести инвалида на другую должность можно только с его письменного согласия, ст. 72.1, 72.2, ч. 1 ст. 73 ТК

### Пример

Сотрудник получил инвалидность. Работодателю он представил справку и индивидуальную программу реабилитации. На основании этих документов работника отстранили от выполнения обязанностей. Работодатель предложил имеющиеся вакансии, от которых сотрудник отказался, и его уволили. Работник не согласился с этим и обратился в суд.

Суды всех трех инстанций поддержали работника. Они установили, что работодатель принял решение об отстранении, не ознакомившись с заключением о пригодности или непригодности сотрудника к работе. В документах, которые сотрудник принес работодателю, этого заключения не было. Кроме того, из представленных документов не следует, что ему нельзя продолжать исполнять обязанности. Работника восстановили в должности. Также работодателю пришлось выплатить ему компенсацию за вынужденный прогул и моральный ущерб.

Определение Восьмого КСОЮ от 03.12.2024 № 88-23257/2024

## Работодатель не сообщил работнику, что ему необходимо завершить медосмотр

Работодатель не должен допускать сотрудника к выполнению обязанностей по трудовому договору, если он не прошел обязательный медосмотр, абз. 3 ч. 1 ст. 76 ТК, абз. 15 ч. 3 ст. 214 ТК. Организовать проведение обязательного предварительного или периодического медосмотра должен работодатель, абз. 13 ч. 3 ст. 214 ТК. А работник обязан в назначенный срок пройти такие медосмотры, ст. 215 ТК.

Если по итогам обязательного осмотра медицинская организация не может установить профессиональную пригодность сотрудника, она направляет его на дополнительное углубленное обследование. Направление на дообследование означает, что работник не завершил периодический медицинский осмотр. В этом случае работодатель должен отстранить сотрудника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали причиной отстранения, ч. 2 ст. 76 ТК. Отстранение будет действовать до момента полного прохождения работником всех необходимых обследований и получения итогового медицинского заключения.

Время отстранения от работы сотрудника на период дообследования оплачивается как простой, ч. 3 ст. 76 ТК.

Если сотрудника признали полностью непригодным к работе, его необходимо уволить по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК

Если работник не прошел медосмотр по неуважительным причинам, то зарплату в период отстранения ему начислять не нужно. Однако, когда суд установит, что именно работодатель виноват в том, что сотрудник не завершил обследование, зарплату заставят начислить за весь период отстранения как за простой.

За простой по вине работодателя сотруднику полагается не менее 2/3 среднего заработка, ч. 1 ст. 157 ТК

### Пример

Работодатель направил водителя компании на ежегодный периодический медосмотр. Работник прошел обследование в срок, получил допуск к работе и вышел на линию. Однако через месяц после этого работодатель издал приказ о его отстранении от работы в связи с незавершенным прохождением медосмотра.

Выяснилось, что работнику рекомендовали пройти углубленный медосмотр у врача-сурдолога. Работник воспринял это как необязательную рекомендацию и проигнорировал ее. Медучреждение направило результаты осмотра в областной центр. Не дождавшись сотрудника на прием, врач направил работодателю уведомление, что его сотрудник не завершил медосмотр. На этом основании работодатель отстранил работника без выплаты заработной платы. Сотрудник полтора месяца проходил дополнительные обследования. После чего вернулся к работе. Однако потом обратился в суд, чтобы взыскать зарплату за время вынужденного простоя.

Суды поддержали работника. Работодатель не смог доказать, что проинформировал сотрудника о том, что медосмотр не завершен. И ему требуется пройти углубленное обследование с последующей экспертизой вместо обычного. Работодатель представил суду направление на дообследование, но не смог подтвердить, что ознакомил работника с этим документом. Суды пришли к выводу, что отстранение было неправомерным, и отменили приказ работодателя. Работнику выплатили заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.

Определение Первого КСОЮ от 10.12.2024 № 88-37655/2024

Бывает так, что работодатель организовал медосмотр, а сотрудник в срок его не прошел. В этом случае можно отстранить работника без зарплаты. Кроме того, за отказ или уклонение от обязательного медосмотра без уважительных причин работодатель вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности по статье 192 ТК.

Если допустить к работе сотрудника без медосмотра, компанию оштрафуют на сумму до 130 000 руб., ст. 5.27.1 КоАП

Некоторые работники после прохождения медицинского осмотра могут попытаться взыскать компенсацию вынужденного прогула за весь период отстранения. Суд проверит причины, по которым было произведено отстранение. И будет выяснять, были основания у работодателя отменять выплату заработной платы или нет.

Работодателю необходимо доказать, что он отстранил сотрудника без сохранения заработной платы обоснованно. Например, если представить документы, которые подтвердят неявку на обязательный медицинский осмотр в срок. Если при этом сотруднику оплатили дни, в которые он фактически проходил медицинские обследования, суд поддержит компанию.

### Пример

Сотрудник работал в должности машиниста тепловоза. Работодатель выдал ему направление на периодический медосмотр за месяц до окончания действия текущего. Однако работник на обследование в срок не явился. На основании того, что у сотрудника нет действующего медосмотра, его отстранили от работы без сохранения заработной платы. Через день после этого работник начал проходить медобследование, которое длилось почти месяц.

По итогам медосмотра сотрудника признали негодным к работе. Еще несколько месяцев ему понадобилось, чтобы доказать, что это заключение ошибочно, и добиться положительного решения о профессиональной пригодности. В тот же день работодатель издал приказ о допуске сотрудника к работе. Однако работник решил, что три месяца, которые он потратил на медосмотры, ему обязаны оплатить, и обратился в суд.

Все три инстанции поддержали позицию работодателя. Суд указал несколько причин, по которым отказал работнику в удовлетворении требований. Первая — работник ошибочно определил, что время, которое ему должны оплатить, начинается с даты фактического начала медосмотра и заканчивается датой, когда он получил медицинское заключение. Вторая — работодатель оплатил сотруднику время, которое он затратил на медобследования. По данным листа прохождения медосмотра, работник потратил на это в совокупности 15 часов. При этом ему оплатили 16 рабочих часов. Кроме этого, сотруднику оплатили еще и четыре дня дополнительных медосмотров в вышестоящих врачебных комиссиях — все время пребывания в стационаре ●

Определение Третьего КСОЮ от 16.10.2024 № 88-20576/2024

# Памятка для кадровика

## Как оформить отстранение сотрудника от работы по результатам медосмотра

1

### **Убедитесь, что есть документ-основание для отстранения.**

Работник должен представить медицинское заключение о пригодности или непригодности к работе, п. 2 приказа Минздрава от 05.05.2016 № 282н

2

### **Проверьте действительность медицинского заключения.**

На заключении в бумажной форме должна быть личная подпись врача и печать медорганизации. Электронное заключение врач подписывает УКЭП, п. 5, 6 Порядка, утв. приказом Минздрава от 14.09.2020 № 972н

3

### **Оформите приказ об отстранении сотрудника.**

Это необходимо сделать в тот же день, когда работник предоставил медицинское заключение, ст. 73 ТК

4

### **Оформите предложение о переводе.**

Предлагайте все должности, которые соответствуют квалификации сотрудника, а также нижестоящие

5

### **Оформите допсоглашение к трудовому договору.**

Если сотрудник согласен на предложенную позицию, издайте приказ о переводе

6

### **Отстраните сотрудника от работы без сохранения зарплаты.**

Если запретили работать до четырех месяцев и от перевода он отказался — зарплату можно не платить, ч. 2 ст. 73 ТК

7

**Сохраните за работником его должность на период отстранения.** Можно принять на его место сотрудника по срочному трудовому договору, ст. 59 ТК. Однако, когда отстраненный сотрудник вернется, необходимо в этот же день предоставить ему прежнюю работу

8

### **Оформите увольнение по основанию п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.**

Это необходимо сделать в двух случаях. Первый — когда работник по медицинским показаниям нуждается в переводе на другую должность, но подходящих вакансий нет. Второй — сотрудник сам отказался от перевода