Сокращение, отстранение от обязанностей, перевод и увольнение инвалидов.

 В ст. 73 [ТК РФ](https://www.klerk.ru/cdoc/view/trudovoj-kodeks-tk-rf/?utm_source=documentId486136&utm_medium=linkReplacerId46) указаны ситуации перевода, увольнения и отстранения от обязанностей сотрудников-инвалидов. Так, если по медицинским показаниям работник-инвалид больше не способен выполнять свои трудовые обязанности, то работодатель обязан с письменного согласия самого работника перевести его на другую работу с подходящими условиями труда. Выполнение данного условия со стороны работодателя направлено исключительно в интересах работника и в целях сохранения его здоровья.

Однако в ситуации, когда сотруднику необходим временный перевод на срок до четырех месяцев, а у работодателя нет соответствующей работы, то работодатель на указанный в медзаключении срок обязан отстранить сотрудника от работы с сохранением за ним должности. При этом зарплата в период отстранения не начисляется сотруднику.

А в случае если работнику нужен перевод по состоянию здоровья на срок свыше четырех месяцев или и вовсе на постоянной основе, то при его отказе о переводе либо же отсутствия у работодателя соответствующего вакантного места, то трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 [ТК РФ](https://www.klerk.ru/cdoc/view/trudovoj-kodeks-tk-rf/?utm_source=documentId486136&utm_medium=linkReplacerId46).

В случае же сокращения численности работников предприятия для инвалидов отсутствуют какие-либо привилегии, под сокращение они попадут в общем порядке.