**Возникает ли у работодателя обязанность расторгнуть трудовой договор с работником, если в ходе осуществления трудовой деятельности работодатель узнал о наличии у работника инвалидности.**

В соответствие с п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Факт трудоспособности или нетрудоспособности инвалида отражается в индивидуальной программе реабилитации (далее - ИПРА), форма которой утверждена Приказом Минтруда России от 13.06.2017 N 486н (далее - Приказ N 486н).

В ИПРА указывается соответствующая отметка степени ограничения в графе "Способность к трудовой деятельности" (п. 21 Приложения N 2 к Приказу N 486н), а также в ИПРА заполняются разделы "Рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами" и "Рекомендуемые условия труда".

В разделе "Мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации" отражается заключение о видах и степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, в соответствии с которыми указываются рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида.

Таким образом, работодатель обязан уволить работника на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ только при наличии медицинских документов, однозначно удостоверяющих факт полной (100%) утраты возможности осуществления им трудовой деятельности.

Прокурор района

советник юстиции А.В. Локтионов

Д.М. Гонтарюк, тел.8(84566)505-12