

Разрешили работать без аккредитации, но не всем: о чем уже спорят клиники с сотрудниками в суде

Читайте в статье, в каких случаях разрешение на работу без аккредитации может повлечь за собой судебные разборы. Юрист московской клиники показала, что будет, если клиника откажется вернуть на рабочее место к должностным обязанностям отстраненного от работы работника, или будет бездействовать, когда сам сотрудник не проявил инициативу. Разъяснила вопрос с оплатой труда для работников без аккредитации и разобрала сложные вопросы по условиям возвращения.



Рузалия Кочеткова,
юристка
ГБУЗ «Поликлиника
«Троицкая» ДЗМ»,
доцент кафедры
«Управление персона-
лом» УлГТУ, к. э. н.

Минздрав приказом от 20.01.2026 № 34н (далее – приказ № 34н) разрешил работать в 2026 году без аккредитации медработникам, у которых срок ее действия истек в 2025-м. Главная проблема в том, что приказ вступил в силу только 27 января. К этому моменту многие клиники уже успели отстранить таких сотрудников от работы или перевести на другие должности. Теперь работников необходимо срочно восстанавливать в правах, и конфликты уже доходят до суда. Разберем, как действовать клиникам, чтобы минимизировать риски.

Как быть, если сотрудника отстранили и он не возвращается сам

Ситуация: 28 декабря 2025 года вы отстранили сотрудника, потому что у него истек срок аккредитации. С 27 января

такие специалисты вправе продолжать работать по приказу № 34н. Однако работник не заявляет о себе, а клиника не торопится его восстанавливать.

Клиника рискует, если сама не проявит инициативу и не попросит сотрудника вернуться на работу. Человек может просто ждать в расчете на то, что время простоя ему оплатят, ведь отстранение с 27 января можно считать незаконным. Далее читайте, как действовать, чтобы снизить риски.

Направьте вызов. Отправьте работнику ценное письмо с описью вложения и уведомлением о вручении. В письме четко пропишите: в связи с приказом № 34н отстранение отменено. Укажите дату, когда нужно приступить к работе. Образец такого письма смотрите в приложении 1.

Документируйте все контакты с работником: звонки, письма, сообщения. Если работник не берет трубку, звоните с рабочего телефона. Записывайте разговор на диктофон. Не забывайте предупреждать о записи в начале беседы. Фиксируйте даты и время звонков в докладной записке.

Действуйте в зависимости от результата. Есть два варианта. Первый: работник вышел. Издайте приказ об отмене отстранения и допуске к работе. Дни с даты выхода приказа до фактического выхода работника следует оплатить как вынужденный простой, чтобы снизить риски. В приказе поручите бухгалтерии начислить зарплату за этот период и проценты за задержку. Образец такого приказа в приложении 2.

Сотрудник может потребовать средний заработок за все время, проценты за задержку выплаты зарплаты. Если он считает, что отстранение от работы – это не простой, а лишение возможности трудиться, разъясните ему, что это не так. В данной ситуации работодатель действовал на основании закона, согласно которому окончание ак-

Важно

Если работодатель документально подтвердит, что пытался восстановить сотрудника, у него появятся дополнительные аргументы в суде

Важно

Если работник намеренно не получает письма, уволить сложнее. В этом случае дублируйте уведомления. Фиксируйте каждую неудачную попытку связи актом

кредитации – повод для отстранения. Приказ № 34 вступил в силу только в конце января, и сотрудника сразу вернули. С юридической точки зрения оплату за время отстранения было бы правильно проводить с 27 января, то есть со дня издания приказа. Даже если сотрудник грозит пойти в суд, дело он не выиграет. При этом руководство клиники вправе пойти навстречу сотруднику и выплатить средний заработок, если не хочет тратить деньги на судебные издержки.

Второй вариант: работник игнорирует вызов. Вы получили уведомление о вручении письма. Сотрудник не вышел. Можно начинать процедуру увольнения за прогул. Запросите объяснительную снова ценным письмом. Составьте акты об отсутствии на рабочем месте.

Как поступить, если работника перевели на другую должность

Ситуация: 24 ноября у сотрудника истек допуск к работе по специальности «акушерство и гинекология», и вы временно перевели его на должность медрегистратора. Зарплата стала ниже, но работник принял предложение. После 27 января сотрудник потребовал восстановления в прежней должности и доплаты до прежнего уровня за все время перевода. Его аргумент: отстранение было незаконным задним числом. Значит, и перевод не нужен.

Если сотрудник, которого перевели на нижеоплачиваемую работу, требует восстановления и доплат, клинике лучше пойти на мировую. Если получили заявление с требованием компенсировать разницу в зарплате – удовлетворите его. Судебные издержки выйдут дороже. Оформите договоренности дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом о выплате. Возможный вариант – попытаться провести беседу с сотрудником, как уже описали в предыдущем разделе, и разъяснить, что до 27 января 2026 года ему не позволяли работать в предыдущей должности по требованиям закона.