

Трудовые права работников, воспитывающих детей-инвалидов

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет

Согласно статье 93 Трудового кодекса РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц

В силу статьи 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работающий родитель обязан представить работодателю справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

При документальном подтверждении отсутствия ухода за ребенком-инвалидом другим родителем (в случае его смерти, лишения родительских прав, ограничения в родительских правах, признания безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), невозможности по состоянию здоровья лично воспитывать и содержать ребенка, отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклонения от воспитания детей или от защиты их прав и интересов и в других случаях отсутствия ухода) работающему родителю четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя.

Если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (индивидуальный предприниматель, частный нотариус, адвокат, глава или член крестьянского фермерского хозяйства,

родовой, семейной общины коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т.д.), четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Дополнительные выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на дополнительный оплачиваемый выходной день.

В случае частичного использования одним из работающих родителей дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.

В таком же порядке ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности, а также одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет (опекуну, попечителю и другому лицу, воспитывающему ребенка без матери), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статьи 262, 319 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней.

Работники, имеющие детей-инвалидов, могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22.00 до 6.00), в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери. Названные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени. (статья 259 ТК РФ)

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в

возрасте до восемнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим такого ребенка без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида

Согласно части четвертой статьи 261 Трудового кодекса РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника)

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

Часто задаваемые вопросы

Документ предоставлен КонсультантПлюс

Вопрос: Надо ли истребовать с работы другого родителя несовершеннолетнего ребенка-инвалида сведения о том, что он не воспользовался правом отпуска в удобное для него время?

Чем можно подтвердить, что супруг не использовал такое право?

Ответ: Работодатель вправе истребовать с работы другого родителя несовершеннолетнего ребенка-инвалида сведения о том, что он не воспользовался правом отпуска в удобное время. Подтвердить это можно письмом работодателя. При непредставлении подтверждения работодатель не может отказать работнику в предоставлении отпуска.

Обоснование: Согласно ст. 262.1 Трудового кодекса РФ одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Для получения ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время родитель, воспитывающий ребенка-инвалида, должен написать заявление на имя работодателя. Нормами действующего законодательства не установлена обязанность работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, представлять работодателю документ, подтверждающий наличие такого ребенка. Однако такой документ рекомендуется представить.

Основными документами, подтверждающими такое право, является справка об установлении инвалидности ребенка, а также свидетельство о рождении ребенка (свидетельство об усыновлении, документ, подтверждающий установление опеки (попечительства) над ребенком).

Правила признания лица инвалидом утверждены Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 (далее - Правила N 95). Гражданину, признанному инвалидом, выдается справка, подтверждающая факт установления инвалидности (п. 36 Правил N 95). Форма справки утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н "О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления".

Исходя из смысла рассматриваемой статьи Трудового кодекса РФ только один родитель имеет такое право, соответственно, работодатель второго родителя ребенка-инвалида может по требованию работника выдать письменное подтверждение о том, что этот родитель не воспользовался (либо воспользовался) правом отпуска в удобное время, для решения вопроса о

предоставлении такого отпуска другому родителю.

Работодатель вправе требовать от родителя несовершеннолетнего ребенка-инвалида представления справки или иного подтверждения, что второй родитель не пользуется данным правом. При этом законодательно не установлена обязанность работодателя запрашивать, а работника представлять такую справку. Следует отметить, что перечень документов, подтверждающих право лица, воспитывающего ребенка-инвалида, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ТК РФ не установлен. Подтвердить то, что супруг уже использовал или не использовал такое право, можно письмом от работодателя второго родителя.

Непредставление документа с работы другого родителя несовершеннолетнего ребенка-инвалида о том, что он не воспользовался правом отпуска в удобное для него время, не может послужить причиной отказа в предоставлении отпуска, поскольку ТК РФ это не предусмотрено. Иная позиция может вызвать претензии со стороны контролирующих органов.

Как показывает практика, работодатель обычно не запрашивает подобных документов у работодателя второго родителя ребенка-инвалида.

Нарушение трудового законодательства в части непредоставления отпуска, предусмотренного ст. 262.1 ТК РФ, влечет административную ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

И.А. Васильев
Советник государственной
гражданской службы РФ
1 класса
Государственная инспекция труда
в Челябинской обл.

Вопрос: В организацию принят работник с испытательным сроком три месяца. Работодателю не нравится, как работник справляется со своими обязанностями. У работника есть десятилетний сын-инвалид, за которым ухаживает супруга работника. Вправе ли работодатель уволить работника по результатам испытательного срока?

Ответ: Работодатель не вправе уволить работника из-за неудовлетворительного результата испытания, так как у работника есть десятилетний сын-инвалид и работник является его единственным кормильцем.

Обоснование: Согласно ч. 1 ст. 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).

В соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

В ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ приведен перечень лиц, для которых не устанавливается испытательный срок. В нем не указан работник, у которого есть ребенок-инвалид.

Однако в силу ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Увольнение работника вследствие неудовлетворительного результата испытания является увольнением по инициативе работодателя.

Следовательно, в рассматриваемой ситуации работодатель не вправе уволить работника из-за неудовлетворительного результата испытания, так как у работника есть десятилетний сын-инвалид и работник является его единственным кормильцем.

Н.В. Ивашко ООО "КОМПЬЮТЕР ИНЖИНИРИНГ"
Региональный информационный центр
Сети КонсультантПлюс

Вопрос: Правомерно ли требование работника, воспитывающего ребенка-инвалида, о предоставлении ему отпуска в удобное для него время, если с момента приема на работу до отпуска прошло менее шести месяцев?

Ответ: Обязанность предоставить отпуск работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, до истечения шести месяцев со дня трудоустройства у работодателя отсутствует.

Обоснование: В соответствии со ст. 262.1 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Согласно ст. 122 Трудового кодекса РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения

шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По нашему мнению, поскольку ст. 262.1 Трудового кодекса РФ, исходя из названия - "Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов", регулирует лишь очередность, но не распространяется на право использования отпуска авансом, в соответствии с ч. 2 ст. 122 ТК РФ обязанности предоставить отпуск такому работнику в данный период у работодателя нет.

Данный вывод подтверждается Письмом Минтруда России от 20.11.2018 N 14-2/ООГ-9211.

М.В. Пыстин ООО "М-СТАЙЛ"
Региональный информационный центр
Сети КонсультантПлюс

Вопрос: В организации работает работница, имеющая несовершеннолетнего ребенка-инвалида в возрасте 12 лет и состоящая в разводе. Для получения дополнительных выходных оплачиваемых дней для ухода за ребенком-инвалидом она должна представить своему работодателю справку с места работы отца ребенка о том, что он не использовал указанные дни или использовал частично, или о том, что от него не поступало заявления о предоставлении этих дней. Должна ли работница представлять указанную справку своему работодателю, если она находится в разводе с бывшим мужем и фактически воспитывает ребенка одна?

Ответ: По нашему мнению, должна, поскольку сам по себе факт развода не относится к обстоятельствам, исключающим представление такой справки. Однако законодательством такая ситуация не урегулирована.

Обоснование: В соответствии с ч. 1 ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048 утверждены Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для

ухода за детьми-инвалидами (далее - Правила).

Согласно пп. "г" п. 3 Правил в целях получения дополнительных оплачиваемых выходных дней необходимо представить справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Причем в пп. "г" п. 3 Правил сделана оговорка о том, что такая справка не требуется в случаях, указанных в п. 5 Правил.

В соответствии с п. 5 Правил, если имеется документальное подтверждение факта смерти другого родителя (опекуна, попечителя), признания его безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если один из родителей (опекунов, попечителей) уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справка, указанная в пп. "г" п. 3 Правил, не представляется.

По нашему мнению, развод сам по себе не является обстоятельством, свидетельствующим о том, что отец не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка-инвалида. Развод должен дополняться именно указанными обстоятельствами (например, наличие у отца новой семьи с одним или более маленькими детьми, неуплата им алиментов, наличие родственников, за которыми требуется постоянный уход).

Таким образом, развод не относится к обстоятельствам, перечисленным в п. 5 Правил.

Исходя из вышеизложенного в рассматриваемой ситуации для получения дополнительных оплачиваемых выходных дней работница должна представить работодателю справку, указанную в пп. "г" п. 3 Правил.

А.А. Рудаков
ООО "М-СТАЙЛ"
Региональный информационный центр
Сети КонсультантПлюс

Вопрос: Работник - отец ребенка-инвалида в связи с разводом проживает отдельно от ребенка, однако участвует в его воспитании и платит алименты на его содержание. Сохраняется ли за данным работником право на предоставление ему дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом? Если да, то какие документы должен представить работник для предоставления этих дней?

Ответ: За работником, являющимся отцом ребенка-инвалида, но проживающим отдельно в связи с разводом, при этом участвующим в его воспитании и уплачивающим алименты на его содержание, сохраняется право на предоставление дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом. Полагаем, что перечень необходимых документов в этом случае обычный; свидетельство о расторжении брака представлять нет необходимости, так как оно призвано подтверждать лишь факт отсутствия родительского ухода в обратной ситуации.

Обоснование: В соответствии с ч. 1 ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Эта норма конкретизируется нормативными актами Минтруда и Фонда социального страхования РФ.

Разъяснение Минтруда России N 3, ФСС РФ N 02-18/05-2256 от 04.04.2000 "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами", утвержденное Постановлением Минтруда России N 26 и ФСС РФ N 34 от 04.04.2000 (далее - Разъяснение), в п. 1 конкретизирует, что четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении.

Согласно п. 2 этого нормативного акта работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

В этом же пункте содержится и положение о том, что в случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишения свободы, служебных командировок свыше одного календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя.

Очевидно, что здесь имеет место неполная формулировка условия: фактически норма п. 2 Разъяснения приравнивает расторжение брака между родителями ребенка-инвалида к отсутствию родительского ухода со стороны

проживающего отдельно от ребенка родителя; не учитываются все возможные варианты.

На самом деле такое отождествление неправомерно: не всегда расторжение брака между родителями ребенка приводит к отсутствию родительского ухода со стороны родителя, не проживающего совместно с ребенком. Возможны также случаи, когда родительский уход имеет место, а брак между родителями ребенка не заключался вообще, или супруги проживают раздельно, не расторгнув брак. Полагаем, если отдельно проживающий родитель участвует в его воспитании и уплачивает алименты на содержание ребенка, он осуществляет родительский уход, а следовательно, имеет право на предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней для его осуществления.

Свидетельство о расторжении брака между родителями ребенка-инвалида, следуя логике п. 2 Разъяснения, должно представляться лишь тогда, когда один из родителей, желая воспользоваться правом на дополнительные выходные дни по уходу за ребенком, не имеет возможности представить справку с места работы второго родителя, не участвующего в уходе за ребенком и не использующего такие выходные.

В Разъяснениях не содержится упоминания о необходимости представления дополнительных подтверждающих документов (доказывающих уплату алиментов, например).

Полагаем, что перечень документов, которые необходимо представить в содержащейся в вопросе ситуации, ничем не отличается от обычного для этих случаев (п. п. 1 и 2 Разъяснения), а документального подтверждения расторжения брака (то есть фактически подтверждения отсутствия родительского ухода) не требуется, поскольку оно не имеет значения для этого случая.

Следует отметить, что бывшим супругам необходимо будет договориться между собой о поочередном или совместном использовании дополнительных выходных дней для ухода за своим ребенком-инвалидом.

С.Ю.Катасонова
Эксперт
Некоммерческое партнерство
"ВКК-Национальный союз кадровиков"