



ПАМЯТКА по предоставлению дополнительного отпуска для родителей детей-инвалидов

За родителем ребенка с ограниченными возможностями здоровья сохраняются все стандартные права. Это право на ежегодный отпуск с выплатами в соответствии со средней зарплатой сотрудника, выдаваемый в порядке очереди, оговоренной в графике отпусков. В 2015 году был издан Федеральный закон от 13 июля 2015 года № 242-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации», на основании которого были внесены корректировки в Трудовой кодекс РФ. В частности, появилась новая статья 262.1 «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов», согласно которой у рассматриваемой категории работников появились добавочные гарантии:

- 1) право взять обязательный отпуск в удобное время, если это требуется для ухода за малышами и подростками с ограниченными возможностями;
- 2) право на добавочные выходные.

ВНИМАНИЕ! Данные гарантии касаются только родителей детей, не достигших совершеннолетия.

Что собой представляет добавочный оплачиваемый отпуск?

Именно дополнительный оплачиваемый отпуск родителям не предусмотрен. В ТК РФ ничего не говорится о данной льготе. Однако под дополнительным отпуском некоторые понимают:

- 1) стандартный отпуск, оформленный в соответствии с льготами;
- 2) отпуск по уходу за малышом до 3 лет;
- 3) дополнительные выходные.

Последний пункт ближе всего к понятию второго оплачиваемого отпуска. Право на добавочные выходные оговорено статьей 262 «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами» Трудового кодекса РФ. Предоставляется оно только одному из родителей. Для получения выходных нужно составить заявление в письменной форме. Работодатель обязан предоставить работнику, ухаживающему за ребенком-инвалидом, 4 добавочных выходных ежемесячно. Все эти дни оплачиваются по стандартной ставке.

ВНИМАНИЕ! Все рассматриваемые здесь положения закреплены законом. Однако ничего не мешает предпринимателю установить дополнительный отпуск с условием оплаты в качестве льготы родителям детей-инвалидов. Для этого потребуется внести все соответствующие поправки в коллективные акты.

Для предоставления выходных от родителей потребуются некоторые

документы:

- 1) заключение медико-социальной экспертизы, подтверждающее инвалидность (экспертизу нужно проходить регулярно);
- 2) бумаги, устанавливающие место проживания малыша;
- 3) свидетельство о рождении или усыновлении;
- 4) справка с работы второго родителя о том, что право на выходные не было им употреблено и не подавалось соответствующее заявление работодателю.

Большая часть документов предоставляется только один раз. К примеру, родитель может один раз принести свидетельство о рождении и больше этого не делать при составлении заявления на выходной. Однако существует ряд бумаг, которые нужно предоставлять регулярно. К ним относятся:

- 1) справки с работы второго родителя;
- 2) заключение экспертизы (в зависимости от типа инвалидности нужно проходить эту процедуру раз в 1-5 лет).

Право на дополнительные выходные может использовать как один, так и второй родитель. В этом случае подобный «отпуск» делится. К примеру, мать взяла себе 2 выходных по уходу за ребенком с ограниченными возможностями. У отца осталось право взять оставшиеся 2 дня.

Порядок оформления добавочных выходных указан в постановлении Правительства РФ от 13 октября 2014 года № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

Можно выделить следующие этапы этой процедуры:

- 1) подача заявления одним из родителей;
- 2) предоставление работником всех необходимых документов;
- 3) составление приказа руководителя о выдаче добавочных выходных. Документ оформляется по форме Т-6 или иному шаблону, разработанному в компании;
- 4) работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись;

Работник указывает в своем заявлении те дни для предоставления выходных, которые удобны ему. Однако обычно конкретные даты определяются после переговоров с начальником. К примеру, в пятницу работы мало, а потому работодатель хочет отправить работника в выходной именно в этот день, чтобы не мешать трудовым процессам.

ВНИМАНИЕ! Работодатель обязан предоставить работнику дополнительные выходные, если тот направил соответствующее заявление, к которому приложил все нужные документы.

В пункте 17 статьи 37 Федерального закона от 24 июля 2009 года № 213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» указано, что дополнительные выходные оплачиваются Фондом социального страхования. Пункт 12 Правил, установленных постановлением Правительства РФ от 13 октября 2014 года № 1048, гласит о том,

Использована информация юридической социальной сети <https://www.9111.ru/>

что оплата должна соответствовать среднему заработку работника. То есть, к примеру, сотрудник получает 1 000 рублей за смену. Соответственно, его доход за 4 дополнительных выходных составит 4 000 рублей.

ВАЖНО! Фонд социального страхования часто пытается отказать в выплатах в том случае, если требуют их совместители. Связывается это с тем, что сотрудники уже получили компенсацию на главном месте работы. Однако это незаконно, так как трудящийся может пользоваться льготами на обоих местах работы. Это оговорено частью 2 статьи 287 Трудового кодекса РФ. Поэтому от Фонда социального страхования нужно добиваться всех положенных выплат.

Право на дополнительный отпуск в любое удобное для родителя время установлено статьей 263 «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми» Трудового кодекса РФ.

Существуют следующие варианты использования предоставляемых дней:

- 1) присоединение к основному отпуску (выполняется на основании письменного заявления);
- 2) разделение на части;
- 3) использование всех 14 дней сразу.

ВАЖНО! Если сотрудник не использует свое право в текущем году, на следующий год отпуск переноситься не будет.

Существуют следующие правила предоставления дополнительного отпуска:

- 1) общая его продолжительность не может быть больше 2 недель;
- 2) все отпускные дни являются неоплачиваемыми;
- 3) период отпуска работник определяет в соответствии с собственными представлениями. К примеру, он может выйти в отпуск на неделю в первой половине года, а оставшуюся неделю присоединить к основному отдыху. Главное, чтобы общая продолжительность таких выходных не превышала 2 недели.

ВАЖНО! Все перечисленные пункты касаются и тех родителей, которые работают по совместительству. На втором месте службы их работодатель также обязан исполнять требования статьи 263 Трудового кодекса РФ.

Все гарантии, которые использует родитель, не могут влиять на условия труда и прочие права: предоставление основного отпуска, начисление стажа. Законом установлены также некоторые нормы, касающиеся продолжительности трудового дня:

- 1) если длительность смены составляет больше 4 часов, сотруднику должен быть предоставлен перерыв на обед;
- 2) работнику может быть установлено сокращенное время. Для этого ему нужно составить заявление с указанием в нем удобного графика труда;
- 3) отправление в командировки, привлечение к сверхурочной работе возможно только с согласия родителя в письменной форме. Предварительно работника нужно ознакомить с его правом отказать работодателю;
- 4) гарантии предоставляются в рамках льгот лицам с ограниченными возможностями.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком

до достижения им возраста 3 лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня.

