Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней родителю, имеющему за ребенка-инвалида.

Согласно статьи 262 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

В соответствии с абзацем 3 пункта 4 Постановления Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях либо является индивидуальным предпринимателем, адвокатом, нотариусом, занимающимся частной практикой, или иным лицом, занимающимся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой, членом зарегистрированных в установленном порядке семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, родитель (опекун, попечитель), состоящий в трудовых отношениях, представляет работодателю документы (их копии), подтверждающие указанные факты, при каждом обращении с заявлением.

При этом, при отсутствии справки об использовании выходных по месту работы вторым родителем (опекуном, попечителем) в специальном разделе заявления могут быть сведения, что второй родитель работает на себя, безработный или не ухаживает за ребенком-инвалидом (абз. 3 п. 4, п. 5 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

Таким образом, один из родителей ребенка-инвалида имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые предоставляются по его письменному заявлению и отсутствие трудоустройства второго родителя не лишает его данного права.

Работодатель в свою очередь обязан по обращению работника предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни. Бездействие и (или) отказ работодателя, в указанной ситуации, является нарушением требований трудового законодательства.

При непредставлении дополнительных выходных дней работодатель несет ответственность, предусмотренную ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ, например, в ситуации, когда несмотря на предоставление работником всех документов, работодатель не оформил работнику такие дополнительные выходные.

Дополнительно сообщаем, что в соответствии с частями 2, 3 статьи 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй данной статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Таким образом, работников имеющих детей-инвалидов допускается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, но только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.