



Особенности регулирования труда работников - родителей детей-инвалидов

При приеме на работу лицо, являющееся родителем (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида, не обязано уведомлять работодателя о наличии на воспитании ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Работодатель при этом не вправе требовать предоставления подобной информации при приеме на работу и тем более отказывать в трудоустройстве на основании наличия у соискателя детей (детей-инвалидов).

Однако работник, добровольно заявивший о желании воспользоваться гарантиями, предоставленными родителям детей-инвалидов, обязан известить работодателя, если основания для использования таких гарантий отпали.

Для работников, имеющих ребенка - инвалида, законодательством установлены определенные гарантии.

Для подтверждения своего права воспользоваться указанными гарантиями работник должен предоставить работодателю:

- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;
- справку, подтверждающую факт установления инвалидности, выданную бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы;
- документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида,
- иные документы.

! Важно! Инвалидность ребенка может быть установлена на определенный срок (год, два года и т.д.) или до достижения ребенком возраста 18 лет.

Работник имеет право на гарантии и льготы до истечения установленного ребенку срока



инвалидности. При необходимости документы о подтверждении инвалидности должны предоставляться работодателю с определенной периодичностью.



I.

Неполное рабочее время

Работник имеет право подать заявление об установлении ему неполного рабочего времени.

Важно! Работодатель при получении соответствующего заявления от одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обязан установить ему неполное рабочее время (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени (в данном случае на срок наличия у ребенка работника статуса «ребенок – инвалид»).

Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя.



II.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Важно! Работодатель обязан получить письменное согласие работника, имеющего ребенка-инвалида, в случае его:

- направления в служебные командировки,
- привлечения к сверхурочной работе,



- ! привлечения к работе в ночное время,
- ! привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
- ! 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 работник имеет право отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а работодатель обязан ознакомить работника с указанным правом в письменной форме (ч. 3 ст. 259 ТК РФ).



III.

Гарантии при расторжении трудового договора

Важно! По инициативе работодателя трудовой договор не может быть расторгнут:

- ! с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ! с другим лицом, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери,
- ! с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

Исключением из указанного запрета является увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).



IV.

Дополнительные выходные дни

Важно! Работник имеет право на предоставление ему 4-х дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для



ухода за детьми-инвалидами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

Дополнительные выходные могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048.

Для предоставления дополнительных выходных работник должен подать письменное заявление. Форма заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней утверждена Приказом Минтруда России от 19.12.2014 № 1055н.

Вместе с заявлением работник должен предоставить 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 (указанные справки предоставляются в оригинале).

Справка не предоставляется, 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.

Дополнительные выходные дни, не использованные в текущем календарном месяце, на следующий месяц не переносятся и деньгами не компенсируются.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Предоставление дополнительных выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

! Важно! Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Если работодатель отказал предоставить дополнительные выходные дни родителям детей инвалидов, использование работником указанных выходных дней по собственному усмотрению не является дисциплинарным проступком, и не может считаться прогулом.



V.

Предоставление ежегодного отпуска

Важно! Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 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 (ст. 263 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам при наличии соответствующих условий в коллективном договоре.