

Утверждена новая форма заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

Работник подает заявление, чтобы получить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом.

В новой [форме](#) учтены изменения, которые касаются, в частности, предоставления работнику один раз в календарном году до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества таких неиспользованных дней, на которые он имеет право в текущем календарном году.

Приказ Минтруда России от 19.12.2014 N 1055н, которым утверждена [прежняя форма заявления](#), утратил силу с 1 сентября 2023 г.

[Приказ Минтруда России от 19.06.2023 N 516н "Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей \(опекуну, попечителю\) для ухода за детьми-инвалидами" {КонсультантПлюс}](#)

При каких условиях работник может взять дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом

Работник может взять такие выходные дни, если одновременно выполняются следующие условия:

- он - родитель, опекун или попечитель ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник представил заявление и необходимые документы.

[ст. 262, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 04.08.2023\) {КонсультантПлюс}](#)

[Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" \(вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"\) {КонсультантПлюс}](#)

[Постановление Правительства РФ от 05.04.2022 N 588 \(ред. от 24.01.2023\) "О признании лица инвалидом" \(вместе с "Правилами признания лица инвалидом"\) {КонсультантПлюс}](#)

По мнению Верховного Суда РФ и Роструда, при определенных обстоятельствах выходные дни могут быть предоставлены и другим лицам, воспитывающим детей без матери

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" {КонсультантПлюс}](#)

[Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства" {КонсультантПлюс}](#)

Работнику нельзя предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без

сохранения зарплаты, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением зарплаты либо без ее сохранения в соответствии с законодательством РФ. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на эти дни [Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" \(вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"\) {КонсультантПлюс}](#)

Кроме того, дополнительные оплачиваемые выходные дни нельзя предоставить работнику, если на момент его обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери):

- в этом календарном месяце уже использовал четыре дополнительных оплачиваемых дня. Это следует из [ст. 262](#) ТК РФ, [п. п. 2 и 8](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, [абз. 1](#) и [6 п. 17](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Данное обстоятельство устанавливается работодателем на основании представленных работником документов;
- в этом календарном году уже использовал все 24 дополнительных оплачиваемых дня, на которые он имел право и которые были предоставлены в соответствии с [п. 3](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. Такие выводы следуют из [ст. 262](#) ТК РФ, [п. п. 3, 9](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. Количество ранее предоставленных другому родителю (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) дней (если они предоставлялись) можно определить на основании предъявленных работником документов.

Вправе ли работодатель привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который использовал дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, хотя работодатель отказал в их предоставлении

Нет, не вправе, если работодатель был обязан предоставить работнику такие выходные дни.

Обязанность работодателя предоставить дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предусмотрена [ст. 262](#) ТК РФ, [абз. 1 п. 2, п. 3](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, [абз. 1 п. 17](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Чтобы подтвердить право на использование этих выходных дней, работнику необходимо подать работодателю письменное заявление и все необходимые документы. Их перечень установлен в [п. п. 4 и 6](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, [абз. 2 - 4 п. 17](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. В этом случае работодатель обязан предоставить работнику указанные выходные дни. Данный вывод подтверждают положения [абз. 9 п. 17](#) Постановления Пленума Верховного

Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Сколько дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом полагается работнику

Работнику полагается (даже если детей-инвалидов несколько)

- **четыре таких выходных дня в календарном месяце**, если они предоставляются в соответствии с п. 2 указанных Правил. Эти дни могут быть использованы одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделены ими между собой по их усмотрению;
- **до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд** (однократно в течение календарного года) в пределах общего количества этих неиспользованных (накопленных к дате начала использования) дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году, если они предоставляются в соответствии с п. 3 указанных Правил. Если один из родителей (опекун, попечитель) использовал менее 24 выходных дней, оставшиеся дни в этом же календарном году предоставляются другому родителю (опекуну, попечителю).

[ст. 262, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 04.08.2023\) {КонсультантПлюс}](#)

[Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" \(вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"\) {КонсультантПлюс}](#)

В случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд (в соответствии с п. 3 Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами) согласуйте с работником график предоставления указанных дней

Не использованные в календарном месяце дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [п. 2](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, на другой календарный месяц не переносятся. Исключение - однократное использование дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренное [п. 3](#) указанных Правил

Не использованные в календарном году дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [п. 3](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, на другой календарный год не переносятся

Учтите: если работник не смог использовать предоставленные выходные из-за больничного, то их нужно перенести и предоставить с учетом его пожеланий:

- в пределах того же календарного месяца (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в этом месяце), если выходные предоставлялись в соответствии с [п. 2](#) указанных Правил;
- в пределах того же календарного года (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в этом году), если выходные предоставлялись в соответствии с [п. 3](#) указанных Правил. При этом с работником нужно согласовать новый график предоставления таких выходных

дней.

Как должно быть составлено заявление о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом

Письменное заявление о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом работник предоставляет по форме, утвержденной Минтрудом России

Заявление работник может подать как в бумажном виде, так и в форме электронного документа. Второй вариант возможен при введении работодателем электронного документооборота в соответствии со [ст. ст. 22.1 - 22.3](#) ТК РФ, выполнении работником трудовой функции дистанционно в соответствии со [ст. 312.1](#) ТК РФ. В таком случае заявление подается в порядке, предусмотренном [ст. ст. 22.2, 22.3](#) и [312.3](#) ТК РФ

Проверьте, чтобы работник указал в заявлении, в частности:

- свою должность, наименование структурного подразделения организации (обособленного подразделения), фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии);
- [количество](#) дней;
- даты выходных дней. Проверьте, чтобы эти даты не совпадали с [определенными периодами](#), например с очередным ежегодным оплачиваемым отпуском. Учтите: в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд в соответствии с [п. 3](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами эти дни должны совпасть с датами их предоставления, предусмотренными согласованным графиком

О периодичности подачи заявления в случае использования выходных дней в соответствии с [п. 2](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами договоритесь с работником. Например, он может сразу определить время использования таких выходных на квартал или год вперед. Вам в таком случае будет проще организовать его работу, так как о его отсутствии вы будете знать заранее.

Если выходные дни используются однократно в соответствии с [п. 3](#) указанных Правил, работнику следует подать заявление в согласованный с вами срок

Образец заполнения заявления работника о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами прилагается к материалу

Какие дополнительные документы должен представить работник к заявлению о дополнительных выходных для ухода за ребенком-инвалидом

Дополнительно к заявлению работник должен представить оригинал или копию

- [справки](#) об инвалидности ребенка;
- документа о месте жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида. Это может быть, например, паспорт ребенка, достигшего возраста 14 лет, с [отметкой](#) о регистрации по месту жительства, свидетельство о регистрации по месту пребывания или по месту жительства

[<Информация> СФР "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для](#)

ухода за детьми-инвалидами" {КонсультантПлюс}

- свидетельства о рождении (об усыновлении) или документа, подтверждающего установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом. Таким документом может служить договор об осуществлении опеки или попечительства

ч. 1 ст. 14, Федеральный закон от 24.04.2008 N 48-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об опеке и попечительстве" {КонсультантПлюс}

Кроме того, для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней работнику нужно представить в оригинале:

- справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения такие выходные дни в этом же календарном месяце (при однократном их использовании по [п. 3](#) указанных Правил - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявление о предоставлении ему в этом же календарном месяце (при однократном их использовании по [п. 3](#) указанных Правил - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. Если они использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Такая справка не потребуется в [установленных случаях](#);
- справку с предыдущего места работы о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году работник не использовал или использовал частично (если заявление о предоставлении таких выходных дней подано по [п. 3](#) указанных Правил и имелось предыдущее место работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются такие выходные дни). Если выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;
- аналогичную справку с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя), если имеются те же условия. Такая справка не потребуется в [установленных случаях](#).

Справки, указанные в [пп. "г" - "е" п. 4](#) указанных Правил, работник может подать в форме электронного документа. Это возможно при введении работодателем электронного документооборота в соответствии со [ст. ст. 22.1 - 22.3](#) ТК РФ, выполнении работником трудовой функции дистанционно в соответствии со [ст. 312.1](#) ТК РФ. В таком случае документы подаются в порядке, предусмотренном [ст. ст. 22.2, 22.3](#) и [312.3](#) ТК РФ. Если другой родитель (опекун, попечитель) не состоит в трудовых отношениях, работнику нужно представить документы (их копии), подтверждающие этот факт ([абз. 4 п. 6](#) указанных Правил). Справка об инвалидности представляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в два года, один раз в пять лет). Документ о месте жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, свидетельство о рождении (об усыновлении), документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, представляется однократно. Остальные указанные документы представляются: при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с [п. п. 2 и 3](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. При этом если документы (их копии), подтверждающие тот факт, что другой родитель (опекун, попечитель) не состоит в трудовых отношениях, были представлены работодателю ранее и обстоятельства, подтверждающие их, не изменились, то в последующем при

обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с [п. 2](#) указанных Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней эти документы (их копии) представлять не нужно

Если есть [документальное подтверждение](#) обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справки, указанные в [пп. "г" и "е" п. 4](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, не представляются

Сообщите работнику о том, что он обязан извещать вас о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение таких выходных дней, и что он несет ответственность за достоверность представленных сведений

Какие документы представить работнику в подтверждение того, что другой родитель (опекун, попечитель) не может ухаживать за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка

В зависимости от обстоятельств, по которым второй родитель (опекун, попечитель) не может ухаживать за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, работник может представить, например, следующие документы:

- решение суда о лишении родительских прав ([п. 1 ст. 70](#) СК РФ);
- приказ о направлении в командировку свыше одного календарного месяца ([абз. 2 п. 3](#) Положения о служебных командировках);
- постановление судебного пристава-исполнителя о расчете и взыскании задолженности по алиментам (в том числе при [злостном](#) уклонении от их уплаты). Это следует из [п. 3 ст. 113](#) СК РФ, [пп. "а" п. 16](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14.11.2017 N 44, [ч. 2 ст. 102](#) Закона об исполнительном производстве.

Если второй родитель (опекун, попечитель) умер или признан безвестно отсутствующим, то попросите работника представить вам, например, [свидетельство](#) о смерти или решение суда о признании его безвестно отсутствующим соответственно

Как составить приказ (распоряжение) о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом

Составьте приказ (распоряжение) о предоставлении работнику дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом в произвольной форме, так как нормативно установленной нет. Этот документ обязательный

Рекомендуем указать в нем, в частности:

- Ф.И.О., должность работника и структурное подразделение (при наличии);
- Ф.И.О. и дату рождения ребенка-инвалида;
- [количество](#) и даты дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом;

- поручения ответственным работникам. Например, специалисту по кадрам - [отразить в таблице](#) дополнительные выходные, бухгалтеру - оплатить эти дни;
- основание для издания приказа (распоряжения). Здесь рекомендуем указать [заявление](#), [дополнительные документы](#), на основании которых работнику предоставляются выходные (в частности, свидетельство о рождении ребенка-инвалида), график предоставления этих дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд в соответствии с [п. 3](#) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

Ознакомьте с приказом (распоряжением) под подпись работника, ответственных лиц, которым в документе даны поручения.

Образец приказа о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом прилагается к материалу

Как отразить в таблице дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом

Если вы используете унифицированную форму табеля N Т-12 или N Т-13, то такие дни отразите буквенным кодом "ОВ" (или цифровым "27"), поскольку они оплачиваются.

Если вы используете свою форму табеля и свои коды, то отразите тот код, который предусмотрен у вас для такого случая.

Образец заполнения табеля учета рабочего времени при предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Какие риски возможны при нарушении обязанности предоставить дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом

За нарушение порядка предоставления дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, как и за полное неисполнение данной обязанности, вас могут привлечь, в частности, к административной ответственности по [ч. 1, 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ. Например, это возможно, если вы оформите работнику такие дополнительные выходные не на все дни, которые ему положены и на которые он написал заявление.

Если вы неправомерно предоставили работнику дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, территориальный орган СФР может отказать в возмещении расходов на их оплату ([п. 6](#) Правил возмещения расходов на оплату дополнительных выходных дней). Взыскать эти средства с работника вы сможете только через суд, поскольку согласно [ст. 137](#) ТК РФ оснований для их удержания из зарплаты работника нет.