**По вопросу:** Какие "трудовые" льготы положены работнику, одному воспитывающему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет (в плане рабочего времени и времени отдыха)?

**Сообщаем:** Привлечение перечисленных в ст. 259 лиц с семейными обязанностями к труду в условиях, отклоняющихся от нормальных, и направление их в командировки возможно, но с соблюдением установленных в ч. 2 комментируемой статьи правил.

**Направление** женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, **в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни 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 (см. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н). При этом **они 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.** Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

(Источник: *ст. 259, "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) (отв. ред. Ю.П. Орловский) ("КОНТРАКТ", 2019) {КонсультантПлюс}*).

Категории работников, для которых **работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время,** закреплены в ч. 2 ст. 93 ТК РФ: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

(Источник: *{Статья: 4-дневная рабочая неделя: прогулы, отпуска, з/п, увольнения... (Кухтина М.) ("Трудовое право", 2019, N 10) {КонсультантПлюс}}*).

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней. Так, 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 и порядке, которые установлены федеральными законами (см. коммент. к ст. 262).

(Источник: *ст. 111, "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) (отв. ред. Ю.П. Орловский) ("КОНТРАКТ", 2019) {КонсультантПлюс}*).

Согласно ст. 262.1 ТК РФ 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.**

(Источник: *{Вопрос: В организации утвержден график отпусков. Возможно ли отказать в переносе отпуска работнику, воспитывающему ребенка-инвалида? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2019) {КонсультантПлюс}}*).

**Коллективным договором** для таких работников могут устанавливаться ежегодные дополнительные **отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время** продолжительностью до 14 календарных дней (ст. ст. 262.1, 263 ТК РФ).

(Источник: *Ситуация: Какие права предоставляются лицу, сопровождающему инвалида к месту лечения? ("Электронный журнал "Азбука права", 2020) {КонсультантПлюс}*).

Для поиска информации по Вашему вопросу использовали ключевые слова в строке «Быстрый поиск»:

«льготы работнику имеющему ребенка инвалида»

Важные моменты выделены цветом. Информация подготовлена 20.03.2020 года.

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

**Рекомендуем Вам ознакомиться с материалами КонсультантПлюс, в которых рассмотрены позиции по данному вопросу.**

 *{"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) {КонсультантПлюс}}*

**Статья 93. Неполное рабочее время**

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

(часть первая в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

**Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе** беременной женщины, **одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),** а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом 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, а 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 данного работодателя.

(часть вторая введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

**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.**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Гарантии, предусмотренные** [**частью второй**](#P8) **настоящей статьи, предоставляются также** матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, **работникам, имеющим детей-инвалидов,** и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 12.11.2019 N 372-ФЗ)

**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 ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 12.11.2019 N 372-ФЗ.

**Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов**

(введена Федеральным законом от 13.07.2015 N 242-ФЗ)

**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 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми**

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, **работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,** одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, **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.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

**Вопрос:** **Обязан ли работодатель предоставить работнику, имеющему ребенка-инвалида, отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника?**

**Ответ:** Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику, имеющему ребенка-инвалида, в обязательном порядке в удобное для него время, в случае если предоставление такого отпуска предусмотрено коллективным договором организации. **Если в коллективном договоре не предусмотрен такой отпуск, то работодатель не обязан предоставлять его и данный вопрос будет решаться по соглашению между работником и работодателем.**

**Обоснование:** В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Под другими случаями применительно к ситуации, отраженной в вопросе, следует понимать случай, предусмотренный ст. 263 ТК РФ.

Так, в соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, 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.

С учетом изложенного полагаем, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику в обязательном порядке в удобное время, в случае если предоставление такого отпуска предусмотрено коллективным договором организации.

Э.А. Акопян

Министерство труда и

социальной защиты

Российской Федерации

30.12.2019

 *Ситуация: Какие льготы предусмотрены для лиц, осуществляющих уход за инвалидами? ("Электронный журнал "Азбука права", 2020) {КонсультантПлюс}*

**Гарантии в сфере трудовых правоотношений**

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Каждый такой день оплачивается в размере среднего заработка. Кроме того, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. ст. 262, 263 ТК РФ; Правила, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048).

**Обратите внимание!** Суммы оплаты дополнительных выходных дней, предоставляемых родителям (опекунам, попечителям), осуществляющим уход за детьми-инвалидами, не облагаются НДФЛ (п. 78 ст. 217 НК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Также указанные лица могут направляться в служебные командировки или привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ч. 2 ст. 93, ч. 5 ст. 96, ч. 3 ст. 259 ТК РФ).