

## **ВРЕМЯ ОТДЫХА ЖЕНЩИН**

### **Виды времени отдыха женщин**

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха. В ст. 107 ТК РФ установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Согласно ч. 1 ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) каждому работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Однако если продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов, то трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка может быть предусмотрено, что указанный перерыв не предоставляется. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Также предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Помимо указанных видов времени отдыха, гарантированного законодателем, отдельным категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни. К таким работникам относятся (ст. ст. 262, 263.1, 319 ТК РФ):

- один из родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка-инвалида;
- женщины, работающие в сельской местности;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка в возрасте до

16 лет и работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) по его письменному заявлению. Это предусмотрено ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048; далее - Правила предоставления выходных дней), абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Форма заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) утверждена Приказом Минтруда России от 19.12.2014 N 1055н.

Периодичность подачи заявления работник определяет по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования указанных выходных дней (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения и т.д.). Это предусмотрено абз. 2 п. 2 Правил предоставления выходных дней.

Для подтверждения права на использование дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами работник помимо заявления должен представить следующие документы:

- **Справку (ее копию) об установлении инвалидности ребенка**

Данная справка выдается бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы (пп. "а" п. 3 Правил предоставления выходных дней).

Форма справки утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н (приложение N 1).

Справка предоставляется в соответствии со сроками установления инвалидности - один раз, раз в год, раз в два года, раз в пять лет (абз. 1 п. 4 Правил предоставления выходных дней).

- **Документ (его копию), подтверждающий место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида**

Представление этого документа предусмотрено пп. "б" п. 3 Правил предоставления выходных дней.

Подтвердить место жительства ребенка-инвалида можно, например, свидетельством о регистрации по месту жительства, а место его пребывания - свидетельством о регистрации по месту пребывания (п. п. 28, 29 Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 17.07.1995 N 713).

Форма свидетельства о регистрации по месту жительства и форма свидетельства о регистрации по месту пребывания утверждены Приказом МВД России от 31.12.2017 N 984.

Документ, подтверждающий место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, работник должен представить только один раз (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней).

- **Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, или копии указанных документов**

Эти документы представляются в соответствии с пп. "в" п. 3 Правил предоставления выходных дней.

Свидетельство о рождении ребенка выдается органом записи актов гражданского состояния на бланке установленной формы (п. п. 2, 4 ст. 6 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния»).

Документом, подтверждающим установление опеки и попечительства, может служить договор об осуществлении опеки или попечительства либо акт органа опеки и попечительства о назначении опекуна или попечителя (ст.

ст. 14, 16 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве», п. 7 ст. 145 СК РФ).

Факт усыновления (удочерения) может подтверждаться соответствующим решением суда, вступившим в силу, или свидетельством об усыновлении (удочерении) (ст. ст. 39, 43 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния»).

Свидетельство об усыновлении (удочерении) выдается органом записи актов гражданского состояния на бланке установленной формы (п. п. 2, 4 ст. 6 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния»).

Эти документы работник представляет работодателю один раз (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней).

- **Справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери)**

Работник должен представить справку о том, что на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце не использовал или использовал частично, либо справку о том, что от него не поступало заявления о предоставлении указанных дней (пп. «г» п. 3 Правил предоставления выходных дней, абз. 2 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Представление такой справки необходимо в связи с тем, что дополнительные выходные дни предоставляются только одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери). На это указано в ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. 1 Правил предоставления выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Работник обязан представлять названную справку при каждом обращении с заявлением о предоставлении выходных дней (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней). Это не требуется, если

документально подтверждено, что другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) уклоняется от ухода или не может ухаживать за ребенком-инвалидом. Причины возникновения такой ситуации приведены в п. 5 Правил предоставления выходных дней, абз. 3 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

### **Хранение документов**

Представленные работником документы, включая заявление, должны храниться в бухгалтерии. Это следует из абз. 2 п. 87 Методических указаний.

### **Последствия получения недостоверных сведений**

Ответственность за достоверность полученных от работника сведений, на основании которых последнему предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни, несет работник, а не работодатель (п. 13 Правил предоставления выходных дней).

Это означает, что при выявлении недостоверных сведений работодатель не обязан предоставлять работнику дополнительные выходные дни. Такой вывод следует из анализа п. п. 3 - 5 Правил предоставления выходных дней, абз. 2 - 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Если в такой ситуации работодатель предоставит работнику дополнительные оплачиваемые выходные дни, ФСС РФ может отказать в возмещении расходов на их оплату. Взыскать указанные средства с работника работодатель может только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из заработной платы работника нет. В связи с этим следует внимательно проверять представленные работником документы.

### **Последствия не извещения работодателя об утрате права на дополнительные выходные**

При наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан известить об этом работодателя (п. 14 Правил предоставления выходных

дней). Вместе с тем Правилами предоставления выходных дней ответственность работника за невыполнение данной обязанности не установлена. Не предусмотрен и порядок действий работодателя в случае выявления злоупотребления со стороны работника. В частности, работодатель не вправе повторно потребовать у работника справку, подтверждающую факт установления инвалидности ребенка, если срок действия уже предоставленной справки не истек. Это нарушит положения п. 4 Правил предоставления выходных дней.

В результате такого неуведомления у работодателя могут возникнуть определенные риски. В частности, при обнаружении факта предоставления дополнительных выходных дней работнику, который не имел на это права, работодателю может быть отказано в возмещении расходов на их оплату в том числе в случае, если он не знал или не мог знать о данных обстоятельствах. Взыскать указанные средства с работника работодатель может только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из заработной платы работника нет.

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предоставляются работнику, если на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) в этом календарном месяце не использовал указанные дни или использовал их частично. Это следует из ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. п. 1 и 6 Правил предоставления выходных дней, 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.

**Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются в следующих случаях:**

1) если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц. Такой вывод следует из п. 10 Правил предоставления выходных дней, где указано, что не использованные в

календарном месяце дополнительные выходные дни на другой календарный месяц не переносятся;

2) если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (п. 7 Правил предоставления выходных дней, абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется (п. 7 Правил предоставления выходных дней, абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Следует отметить, что в качестве одного из периодов, когда дополнительные выходные дни не предоставляются, Пленум Верховного Суда РФ упоминает отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Однако законом не предусмотрен отпуск по уходу за ребенком до достижения им указанного возраста. Частью 1 ст. 256 ТК РФ установлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В связи с этим к периодам, когда работник не может воспользоваться своим правом на дополнительные выходные дни, следует относить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Если работодатель предоставил работнику дополнительные выходные дни в указанные периоды, работодателю может быть отказано в возмещении расходов на их оплату. Взыскать эти средства с работника можно будет только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из его заработной платы нет.

Общее количество дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, предоставляемых одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) в

календарном месяце, составляет четыре дня. Это предусмотрено ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления дополнительных выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

При определении количества дополнительных выходных дней в конкретном календарном месяце нужно учитывать следующее.

**Правило 1.** Если один из работающих родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) частично использовал дополнительные выходные дни в календарном месяце, другому работающему родителю (опекуну и др.) в этом месяце предоставляются только оставшиеся дни отдыха. Такой вывод следует из ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. 6 Правил предоставления выходных дней, абз. 6 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

**Правило 2.** Если в семье больше одного ребенка-инвалида, количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце, не увеличивается (п. 8 Правил предоставления выходных дней).

**Правило 3.** Если работнику установлен суммированный учет рабочего времени, дополнительные выходные дни предоставляются из расчета, увеличенного в четыре раза суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, что указано в п. 11 Правил предоставления выходных дней.

Из буквального толкования данного пункта следует, что при суммированном учете количество дней должно рассчитываться в часах. Однако согласно ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 время отдыха по уходу за ребенком-инвалидом предоставляется в днях. Следовательно, по нашему мнению, работника нужно освободить от работы на полные рабочие дни (смены) независимо от их продолжительности. В противном случае работник, в частности, может обратиться в государственную инспекцию труда, что может грозить

работодателю привлечением к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Представляется, что руководствоваться п. 11 Правил предоставления выходных дней нужно только при определении размера оплаты дополнительных выходных дней. Учитывая, что нормальная продолжительность рабочего дня в организации равна 8 часам, оплате подлежат 32 часа (8 часов x 4).

Предоставление дополнительных выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя (абз. 1 п. 2 Правил предоставления выходных дней).

**Форма приказа:** унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно.

**В приказе должны быть приведены следующие сведения:**

- фамилия, имя, отчество и должность работника, которому предоставляется дополнительный выходной день (дни);
- дата предоставления выходного дня (дней);
- причина, по которой он (они) предоставляется;
- условие об оплате дополнительного выходного дня (дней);
- основания предоставления дополнительного выходного дня (дней).

С содержанием приказа работника необходимо ознакомить под подпись.

Период отсутствия работника на работе в связи с использованием дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами необходимо отразить в таблице учета рабочего времени. Это следует из анализа ч. 4 ст. 91 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

**Форма табеля:** унифицированная форма N Т-12 или N Т-13 (применяется для учета рабочего времени при автоматизированной обработке учетных данных) (разд. 2 Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты).

Работодатели, не относящиеся к организациям государственного сектора, могут самостоятельно разработать иную форму табеля и кодовые обозначения для него. Это следует из анализа ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

В табеле учета рабочего времени по форме N Т-12 (N Т-13) дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами отмечаются кодом «ОВ» (дополнительные выходные дни (оплачиваемые)) или цифровым кодом «27».

Дополнительные выходные дни, предоставляемые работнику для ухода за детьми-инвалидами, необходимо оплатить по месту его работы в ближайший после оформления день, установленный для выплаты заработной платы.

Каждый такой выходной день оплачивается в размере среднего заработка работающего родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) (ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. 12 Правил предоставления выходных дней, абз. 1, 7 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Средний заработок рассчитывается в порядке, определенном ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Обращаем внимание: при исчислении среднего заработка, включающего нерабочие дни с 30 марта по 8 мая 2020 г., суммы, начисленные за этот период, и его продолжительность не учитываются (Письмо Минтруда России от 18.05.2020 N 14-1/В-585).

Оплата указанных дополнительных выходных производится за счет средств федерального бюджета, выделяемых ФСС РФ (ч. 17 ст. 37 Федерального закона от 24.07.2009 N 213-ФЗ).