**С сентября 2023 года**

работники **смогут копить дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом** в течение календарного года и использовать их разом — но не более 24 дней. Если работник берет подряд больше 4 дней, то ему необходимо заранее согласовать с работодателем график их использования.

**Сколько дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами полагается работнику**

Новые правила позволяют сотруднику получить:

* **Не больше 24 оплачиваемых выходных дней** однократно в пределах общего числа накопленных дней *(п. 3*[*Правил*](https://www.klerk.ru/doc/571053/) - *прилагаются)*. Таким отсутствием можно воспользоваться один раз в календарном году. На следующий год неиспользованные дни не переносятся — это указано в п. 15 [Правил](https://www.klerk.ru/doc/571053/);
* **Четыре дня**в одном календарном месяце *(п. 2*[*Правил*](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406753708/)*)*. Выходные, не использованные в этом месяце, нельзя перенести на следующий, если они не используются в течение года единоразово в соответствии с п. 3 [Правил](https://www.klerk.ru/doc/571053/).

**Какие документы нужно предоставить**

Чтобы получить дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, сотрудник подает заявление вместе с некоторыми документами. Их виды и периодичность представления приведены в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Вид документа** | **Когда нужно предоставлять** |
| 1 | **Справка, подтверждающая факт установления инвалидности ребенка**, оригинал или копия. Справка выдается бюро медико-социальной экспертизы | В соответствии со сроками установления инвалидности: однократно, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет |
| 2 | **Свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или**документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, оригинал или копия | Единоразово |
| 3 | **Документы, подтверждающие место жительства** (*пребывания или фактического проживания*) ребенка-инвалида, оригинал или копия | Единоразово |
| 4 | **\* Справка с места работы другого родителя** (*опекуна, попечителя*) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (*в случае однократного их использования в соответствии с п. 3*[*Правил*](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406753708/)*— в этом же календарном году*) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (*опекуна, попечителя*) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (*в случае однократного их использования в соответствии с п. 3*[*Правил*](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406753708/)*— в этом же календарном году*) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (*дата*) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (*в календарном году*). | При каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами |
| 5 | **\* Справка с предыдущего места работы родителя** (*опекуна, попечителя*), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с п. 3 [Правил](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406753708/) дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (*в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни*). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (*дата*) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году | При каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами  |
| 6 | **\* Справка с предыдущего места работы другого родителя** (*опекуна, попечителя*) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (*в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с п. 3*[*Правил*](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406753708/)*и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни*). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (*дата*) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году. | При каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами |
| 7 | **Документ, подтверждающий, что другой родитель (опекун, попечитель) в трудовых отношениях не состоит или является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.**Например, это свидетельство о регистрации в качестве ИП | При каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами |

*\* Справки с работы требуется предоставлять в оригинале, но есть дополнения, а именно, справки могут быть предоставлены в форме электронного документа:*

* если в организации используют ЭДО в соответствии со ст. [22.1—22.3 ТК](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-221-elektronnyj-dokumentooborot-v-sfere-trudovyh-otnosenij/);
* если ухаживающий за ребенком-инвалидом сотрудник работает дистанционно в соответствии со [ст. 312.1 ТК](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-3121-obsie-polozenia/).

Если работник воспитывает ребенка в одиночку, то вместо справки с работы другого родителя потребуется документ, который **подтверждает факт отсутствия второго родителя:**

* решение суда об ограничении или лишении родительских прав;
* свидетельство о смерти;
* справка о лишении свободы;
* документ о нахождении второго родителя (*опекуна, попечителя*) в командировке более одного месяца;
* документы подтверждающие иные обстоятельства, свидетельствующие, что он не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если уклоняется от воспитания.

**Как правильно составить заявление**

К пакету документов сотрудник прикладывает **заявление о предоставлении выходных.**Утверждена новая форма заявления согласно [приказа Минтруда № 516н от 19.06.2023 года](http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202308170015?index=1), она действует с 1 сентября 2023 года по 1 сентября 2029 года. До начала сентября 2023 года действует форма, введенная [приказом](https://www.klerk.ru/doc/519596/) Минтруда от 19.12.2014 № 1055н.

**В заявлении сотрудник указывает:**

* ФИО, должность, при наличии — подразделение.
* Отметку в новой форме заявления о том, какие именно дополнительные выходные дни планирует использовать — в пределах календарного месяца или накопленные в текущем календарном году.
* Число дней и даты выходных. Если сотрудник единоразово использует более четырех дней, то они должны совпадать с датами, предусмотренными заранее согласованным графиком.
* Cведения о втором родителе (*опекуне, попечителе*), если нет справки об использовании им выходных по месту работы.

Если в компании есть ЭДО, то заявление можно **подать в виде электронного документа**. Если сотрудник работает удаленно, то при подаче заявления нужно руководствоваться статьями [22.2](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-222-poradok-vvedenia-elektronnogo-dokumentooborota-i-priema-na-rabotu-k-rabotodatelu-ispolzuusemu-elektronnyj-dokumentooborot/), [22.3](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-223-vzaimodejstvie-rabotodatela-i-rabotnika-posredstvom-elektronnogo-dokumentooborota/) и [312.3 ТК](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-3123-osobennosti-poradka-vzaimodejstvia-distancionnogo-rabotnika-i-rabotodatela/).

**Как оформить выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом в организации: создание приказа**

На основании заявления от работника в компании издается приказ или распоряжение в произвольной форме, так как установленной формы нет.

**В нем необходимо указать:**

* ФИО, должность сотрудника и структурное подразделение (*при наличии*);
* ФИО и дату рождения ребенка;
* Количество выходных дней и их даты;
* Поручения ответственным сотрудникам, например, кадровику — отразить дни в табеле, бухгалтеру — рассчитать и перечислить оплату;
* Основание приказа:
* заявление сотрудника;
* документы, предоставленные сотрудником;
* график, согласованный с работодателем, в случае использования сотрудником дней по п. 3 [Правил](https://www.klerk.ru/doc/571053/).

После издания приказа работника и ответственных лиц необходимо ознакомить под роспись.

**Как отразить в табеле дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом**

В унифицированных формах табеляТ—12 иТ—13 (*утвержденных*[*постановлением Госкомстата от 05.01.2004 № 1*](https://www.klerk.ru/doc/536440/)), такие дни отражаются буквенным кодом **«ОВ» (или цифровым кодом 27).** Если организация утвердила свою форму табеля, то может использовать свой код, предусмотренный для подобных случаев.

**Как родителям распределить дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом между собой**

**Четыре дня в месяц** — это суммарное число, которое могут использовать, распределив между собой, оба родителя, или один из них. Число уже использованных дней работодатель может определить по полученным от сотрудника документам.

Если работник по новым правилам «копит» дни и при этом взял меньше 24 выходных дней подряд, у второго родителя, попечителя или опекуна есть право использовать оставшиеся дни, когда их накопит.

При этом родители должны быть трудоустроены и не попадать под исключения, о которых мы упоминали в начале статьи — например, если сотрудник находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, то права на получение дополнительных выходных у него нет.

**Как перенести дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-ивалидом**

Дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом можно перенести по причине временной нетрудоспособности сотрудника **при оформлении больничного листа, но при условии:**

* если сотрудник использует оплачиваемые выходные по п. 2 [Правил](https://www.klerk.ru/doc/571053/) — в пределах одного месяца, если больничный закрыт в том же месяце;
* если работник берет выходные по п. 3 [Правил](https://www.klerk.ru/doc/571053/), то есть единожды в год — в пределах одного календарного года, если больничный закрыт в этом же году. Вместе с тем родителю (*опекуну, попечителю*) необходимо согласовать с работодателем новый график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

При этом на следующий календарный год дополнительные оплачиваемые дни не переносятся, в том числе и по причине временной нетрудоспособности.

**Как оплачивать дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом**

Оплачивать выходные по уходу за ребенком-инвалидом следует в размере **среднего заработка**сотрудника, использующего эти дни.

Оплата данных дней производятся в ближайшую выплату заработной платы. Средства на оплату таких выходных выделяются из Социального Фонда России (*СФР*), поэтому компания предоставляет в фонд полный пакет документов. СФР в течение 10 дней рассматривает документы и, при положительном решении, **в течение 2 дней компенсирует компании данные расходы**.

**Риски при нарушении обязанности предоставить дополнительные выходные дни для ухода за ребенком инвалидом.**

Если работодатель отказывается предоставлять положенные выходные дни или предоставит их в меньшем объеме, чем запросил работник, то он **нарушит трудовое законодательство**. За это возможно привлечение к административной ответственности по[ч. 1, 2 ст. 5.27](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/kodeks-ob-administrativnyh-pravonaruseniah-koap-rf/stata-527-narusenie-trudovogo-zakonodatelstva-i-inyh-normativnyh-pravovyh-aktov-soderzasih-normy-trudovogo-prava/) КоАП.

Если выяснится, что у сотрудника не было права на дополнительные выходные для ухода за ребенком-инвалидом, но организация их предоставила, то СФР может не возместить подобные расходы. В этом случае взыскать излишние средства с работника возможно только в судебном порядке ([*ст. 137 ТК*](https://www.klerk.ru/cdoc/codex/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-137-ogranicenie-uderzanij-iz-zarabotnoj-platy/)).

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 6 мая 2023 г. N 714**

**О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ ДЛЯ УХОДА**

**ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ**

В соответствии со [статьей 262](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/8ef79405b257cd35fc3c034658021cd2f12e81f8/#dst102595) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые [Правила](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100012) предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации давать разъяснения по применению [Правил](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100012), утвержденных настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу [постановление](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169862/) Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 42, ст. 5754).

4. [Пункт 891](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_451582/7ce441f4c48b8986131679fd3dd2c22aaa15fac4/#dst101056) перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов, отдельных положений правовых актов, групп правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и Союза ССР, решений Государственной комиссии по радиочастотам, содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона "Об обязательных требованиях в Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. N 2467 "Об утверждении перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов, отдельных положений правовых актов, групп правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и Союза ССР, решений Государственной комиссии по радиочастотам, содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона "Об обязательных требованиях в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 2, ст. 471), исключить.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2023 г. и действует до 1 сентября 2029 г.

Председатель Правительства

Российской Федерации

М.МИШУСТИН

Утверждены

постановлением Правительства

Российской Федерации

от 6 мая 2023 г. N 714

**ПРАВИЛА**

**ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ ДЛЯ УХОДА ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ**

1. Настоящие Правила определяют порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (далее - дополнительные оплачиваемые выходные дни).

2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

[Форма](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_455056/5b37e1ac48d8c36105f9717cd8c639c1cfb71e9b/#dst100013) заявления, в том числе в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил, утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

При введении работодателем электронного документооборота в соответствии со [статьями 22.1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/6dda95f9b6acf89a431a0737944b9443695b9df9/#dst2934) - [22.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/00a8ce6ce116fc26361a0c9a23eebf37074acf6e/#dst2969) Трудового кодекса Российской Федерации, выполнении родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со [статьей 312.1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/#dst2438) Трудового кодекса Российской Федерации заявление может быть подано в форме электронного документа в порядке, предусмотренном [статьями 22.2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/f9c7ee89ea58b2910a7cfff23b04240bb094e871/#dst2947), [22.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/00a8ce6ce116fc26361a0c9a23eebf37074acf6e/#dst2969) и [312.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/b25f3ceaed375099ba9819406f2405cd05b71f58/#dst2450) Трудового кодекса Российской Федерации.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

В случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил заявление подается работодателю в срок, согласованный с работодателем.

3. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

4. Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы или их копии:

а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы);

б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;

г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни 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 требуется в случаях, предусмотренных [пунктом 6](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100028) настоящих Правил;

д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;

е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году. Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных [пунктом 6](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100028) настоящих Правил.

5. Документы, указанные в [подпунктах "г"](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100024) - ["е" пункта 4](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100026) настоящих Правил, представляются в оригинале, за исключением случаев введения работодателем электронного документооборота в соответствии со [статьями 22.1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/6dda95f9b6acf89a431a0737944b9443695b9df9/#dst2934) - [22.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/00a8ce6ce116fc26361a0c9a23eebf37074acf6e/#dst2969) Трудового кодекса Российской Федерации, выполнения родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со [статьей 312.1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/#dst2438) Трудового кодекса Российской Федерации, при которых указанные документы могут быть также представлены в форме электронного документа в порядке, предусмотренном [статьями 22.2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/f9c7ee89ea58b2910a7cfff23b04240bb094e871/#dst2947), [22.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/00a8ce6ce116fc26361a0c9a23eebf37074acf6e/#dst2969) и [312.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_454102/b25f3ceaed375099ba9819406f2405cd05b71f58/#dst2450) Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Представление работодателю документа, подтверждающего факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет).

Документы, указанные в [подпунктах "б"](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100022) и ["в" пункта 4](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100023) настоящих Правил, представляются однократно.

Документы, указанные в [подпунктах "г"](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100024) - ["е" пункта 4](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100026) настоящих Правил, представляются при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с [пунктами 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100014) и [3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях, родитель (опекун, попечитель), состоящий в трудовых отношениях, представляет работодателю документы (их копии), подтверждающие указанный факт, при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с [пунктом 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100014) настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней (за исключением случаев, если указанные документы (их копии) были представлены работодателю ранее и обстоятельства, подтверждающие их, не изменились), а также при обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней.

7. 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, справки, указанные в [подпунктах "г"](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100024) и ["е" пункта 4](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100026) настоящих Правил, не представляются.

8. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [пунктом 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100014) настоящих Правил, в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

9. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

10. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни.

11. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил - в календарном году), не увеличивается.

12. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с [пунктом 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100014) настоящих Правил, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном месяце (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце).

13. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил, но не использованные родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном году (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном году). При этом родителем (опекуном, попечителем) согласовывается с работодателем новый график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

14. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [пунктом 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100014) настоящих Правил, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренного [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил.

15. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [пунктом 3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446691/8e6de8f6f68b08ad95bb2fa73e464bb1ae88b594/#dst100019) настоящих Правил, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

16. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

17. Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя).

18. При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя.

19. Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае если представление недостоверных сведений повлекло за собой выплату излишних средств на оплату дополнительных оплачиваемых выходных дней, виновные лица возмещают причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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