

Макарова Татьяна Анатольевна

канд. юрид. наук, доцент, декан

Суетин Илья Николаевич

канд. пед. наук, д-р ист. наук, доцент, профессор

Щеглова Алена Евгеньевна

канд. пед. наук, доцент, доцент

Жемков Андрей Александрович

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в Российской Федерации существует система комплексной реабилитации и абилитации детей-инвалидов. Помимо оказания ранней помощи и сопровождения детей-инвалидов, обеспечения их социальной защиты, к важным направлениям государственной политики можно отнести правовое сопровождение семей с детьми-инвалидами. Родители детей-инвалидов должны иметь возможность получить рекомендации юристов по проблемам, с которыми они сталкиваются, в частности, в сфере трудового законодательства. Весь комплекс необходимой информации необходимо предоставлять в понятной, удобной для восприятия форме. Правовое сопровождение семей с детьми-инвалидами направлено на создание эффективных механизмов, средств и мер, обеспечивающих возможность реально на практике осуществить предоставленные права данной категории граждан и защиту данных прав от незаконных ограничений и посягательств.

Ключевые слова: семьи с детьми-инвалидами, правовое сопровождение, трудовые права.

В Российской Федерации существует система комплексной реабилитации и абилитации детей-инвалидов. Помимо оказания ранней помощи и сопровождения детей-инвалидов, обеспечения их социальной защиты, к важным направлениям государственной политики можно отнести правовое сопровождение семей с детьми-инвалидами. Родители детей-инвалидов должны иметь возможность получить рекомендации юристов по проблемам, с которыми они сталкиваются, в частности, в сфере трудового законодательства. Весь комплекс необходимой информации необходимо предоставлять в понятной, удобной для восприятия форме.

Цель исследования состоит в освещении проблем реализации трудовых прав родителей детей-инвалидов в Российской Федерации на современном этапе.

Задачи исследования:

– изучить и конкретизировать существующие современные проблемы в сфере реализации трудовых прав родителей детей-инвалидов в Российской Федерации;

– определить эффективные механизмы по реализации трудовых прав родителей детей-инвалидов в Российской Федерации на современном этапе.

Проблема инвалидности, вообще, и детской инвалидности, в частности, является одной из наиболее острых социальных проблем современного российского общества. Количество детей-инвалидов увеличивается с каждым годом [1]. Согласно данным Федерального реестра по численности детей-инвалидов в Российской Федерации, в 2017–2023 годах наблюдается устойчивая тенденция роста их числа [8]. Соответственно, увеличивается и число семей, которые испытывают самые различные проблемы, связанные с воспитанием таких детей.

Государство предлагает разные виды помощи для поддержки семей с детьми-инвалидами. В том числе данным категориям граждан предоставляются льготы на оплату жилищно-коммунальных услуг и налоговые льготы, дополнительная жилплощадь, путевки и проезд взрослого в качестве сопровождающего ребенка, выплаты и социальная поддержка на уровне административно-территориального субъекта [6].

Родителям детей-инвалидов в Российской Федерации предоставлен ряд трудовых прав и гарантий, но на практике существуют некоторые проблемы с их реализацией.

В соответствии с отечественным трудовым законодательством работающим родителям детей-инвалидов гарантируется право на установление режима неполного рабочего времени, если ребенку-инвалиду не исполнилось 18 лет (ч. 2 ст. 93 ТК РФ) [7]. Необходимо помнить, что нормы российского трудового права предусматривают возможность по соглашению сторон установить неполное рабочее время любой категории работников организации. При этом нормы статьи 93 ТК РФ определили круг лиц, в просьбе которых об установлении режима неполного рабочего времени работодатель отказать не может. К таким лицам относятся: беременные женщины; один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); другое лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери; лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке [7].

Неполное рабочее время для работников с детьми-инвалидами устанавливается на желаемый срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые послужили причиной для установления такого режима рабочего времени (ч. 2 ст. 93 ТК РФ) [7]. В этом случае режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с волей работника и с учетом условий работы у данного работодателя.

Согласно абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) [5]. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является

обязанностью работодателя. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Вопросы работы в режиме неполного рабочего времени регулируются не только Трудовым кодексом РФ, но и отдельной Конвенцией МОТ [3]. Данный документ вступил в силу для России 29 апреля 2017 года.

Предоставляя отдельным категориям работников право требовать установления режима неполного рабочего времени, законодатель попытался учесть баланс интересов работника и работодателя, но породил довольно сложную проблематику. По смыслу ч. 2 ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок в пределах срока обязательного установления неполного рабочего времени, при этом, режим работы определяется в соответствии с пожеланиями работника, но с учетом условий производства (работы) у данного работодателя [7]. Следовательно, специфика деятельности работодателя может оказать влияние на реализацию указанного выше права работника требовать установления неполного рабочего времени с учетом своих пожеланий.

Установив работнику режим неполного рабочего времени по его просьбе, работодатель не может произвольно изменить этот режим. Положения части 2 ст. 93 ТК РФ не устанавливают ограничений в предоставлении работникам с детьми-инвалидами неполного рабочего времени, а также сроков работы в режиме неполного рабочего времени. По смыслу вышеприведенных законоположений неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок в пределах срока обязательного установления неполного рабочего времени, при этом, режим работы определяется в соответствии с пожеланиями работника. Напомним, что ТК РФ не требует работника (например, имеющего ребенка-инвалида) заранее предупреждать работодателя о своем желании изменить режим рабочего времени.

Работники, имеющие детей-инвалидов, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия (ч. 5 ст. 96 ТК РФ) [7]. Согласно норме ч. 1 ст. 96 ТК РФ к ночному времени относится период с 22.00 до 6.00 [7]. Сразу отметим,

что работники, имеющие детей инвалидов, не относятся к категориям работников, которых запрещено привлекать к работе в ночное время, к таким лицам относятся лишь беременные женщины и несовершеннолетние.

Наличие письменного согласия работника, имеющего ребенка-инвалида является обязательным условием законности привлечения его к работе в ночное время. Содержание такого согласия законом не урегулировано. Работника необходимо ознакомить с его правом отказаться от работы в ночное время. Крайне рекомендуем делать это письменно. Для этих целей работодателю целесообразно разработать единый документ, в котором будет фиксироваться и ознакомления работника с правом отказаться от работы в ночное время и само волеизъявление работника в отношении работы в ночное время.

Работник, имеющий ребенка-инвалида, не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в случае отказа от работы в ночное время, так как реализация закрепленного в законе субъективного права не может рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка. При отказе работник не обязан указывать мотивы своего волеизъявления.

На практике встречаются случаи попыток отдельных работодателей привлечь работника к дисциплинарной ответственности за отказ от работы в ночное время. Имеют место даже случаи увольнения работников за прогул при не фактическом невыходе работника на работу в ночную смену.

Трудовой кодекс не содержит норму, определяющую возможную периодичность запроса согласия работника на работу в ночное время. В этой связи на практике возникает вопрос о необходимости запрашивать и получать такое согласие перед каждой ночной сменой работника, имеющего ребенка-инвалида. Из буквального толкования нормы ч. 5 ст. 96 ТК РФ следует, что такое согласие необходимо получать от работника перед каждым его выходом в ночную смену в целях соблюдения его субъективного права на отказ. При этом, некоторые работодатели получают от работников согласие на работу в ночное время, которое рассчитано на длительный период (месяц, полгода, год и т. п.). Очевидно, что в

подобной ситуации работник может в любой момент отозвать свое заранее данное согласие на работу в ночное время.

Работники с детьми-инвалидами также имеют право отказаться от направления в служебные командировки. Это право предусмотрено нормой ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ [7].

Согласно норме ч. 1 ст. 166 ТК РФ служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы [7].

Работодатель может направить в служебную командировку работников, имеющих детей-инвалидов только при наличии их письменного согласия, а такое согласие должно быть информированным. Работнику необходимо разъяснить, предусмотренное ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ право отказаться от служебной командировки. В этой связи работодателю целесообразно разработать документ, в котором будет фиксироваться и ознакомления работника с правом отказаться от командировки и само волеизъявление работника в отношении направления в служебную командировку.

На практике такая информация часто включается в приказ работодателя о направлении работника в служебную командировку. Ознакомив работника с приказом, работодатель одновременно проинформирует его о наличии у него права отказаться от командировки. Однако, в этом случае все же необходимо будет получить от работника отдельное письменное согласие.

Несоблюдение работодателем указанных требований может повлечь констатацию судом нарушения трудовых прав работника.

За нарушение требований ч. 2 ст. 259 ТК РФ работодатель может быть привлечен к административной ответственности по нормам ст. 5.27 КоАП Российской Федерации [2].

Аналогичным образом норма ч. 2 ст. 259 ТК РФ позволяет работникам с детьми-инвалидами отказываться от привлечения к сверхурочной работе.

Согласно норме ч. 1 ст. 99 ТК РФ под сверхурочной работой понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами

установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период [7].

Привлечение к сверхурочной работе не должно носить систематического характера, оно может происходить эпизодически в определенных случаях [4].

Подведем итог. В семьях, воспитывающих ребенка-инвалида, возникают юридические проблемы, решить которые собственными силами не всегда получается. Многие родители не знают о своих правах, льготах, которые им полагаются и, соответственно, не могут ими воспользоваться. Даже в информации об общеизвестных трудовых льготах, предоставляемых родителям, имеющим ребенка-инвалида зачастую сложно разобраться (правильно истолковать и подготовить необходимые документы). Очевидно, что семьи с детьми-инвалидами нуждаются в юридическом сопровождении. Помимо традиционных форм проведения консультаций, необходимо более широко использовать современные интернет-технологии для оперативной, эффективной помощи семьям с детьми-инвалидами. Механизмом эффективного взаимодействия с семьями, в которых воспитываются дети-инвалиды, считаем бесплатную онлайн-поддержку и информационно-правовое сопровождение, включающие в себя индивидуальные онлайн-консультации юристов для родителей и других членов семей с детьми-инвалидами. Информация должна быть доступной и представлена в понятной форме.

Список литературы

1. Болдина М.А. Современные подходы к социально-педагогической поддержке детей-инвалидов и их семей / М.А. Болдина, Е.В. Деева, О.Г. Шадский // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2020. – №188. – С. 87–96. – DOI 10.20310/1810-0201-2020-25-188-87-96. – EDN GBBOBN

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 07.05.2024).

3. Конвенция №175 Международной организации труда «О работе на условиях неполного рабочего времени» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakonbase.ru/content/base/46881> (дата обращения: 07.05.2024).

4. Письмо Минтруда России от 05.03.2018 №14–2/В-149 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.v2b.ru/documents/pismo-mintruda-ot-05-03-2018-14-2-v-149/> (дата обращения: 07.05.2024).

5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. №1 г. Москва «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/02/07/trud-dok.html> (дата обращения: 07.05.2024).

6. Права родителей ребенка-инвалида [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://littleone.com/publication/0-6531-prava-roditeley-rebenka-invalida> (дата обращения: 07.05.2024).

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 07.05.2024).

8. Численность детей-инвалидов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost-detei?territory=undefined> (дата обращения: 07.05.2024).