

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

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НЕКОТОРЫХ ПРАВ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

***Аннотация:** на современном этапе в Российской Федерации созданы эффективные механизмы сопровождения детей-инвалидов и обеспечения их социальной защиты. Чтобы родители детей-инвалидов имели возможность оперативно получать рекомендации юристов по интересующим их проблемам, весь комплекс необходимой информации необходимо предоставлять в понятной для восприятия форме. Данное исследование направлено на конкретизацию актуальных механизмов реализации некоторых прав семей с детьми-инвалидами в нашей стране.*

***Ключевые слова:** механизмы реализации прав, семьи с детьми-инвалидами, право на дополнительные выходные дни.*

Правовое сопровождение семей с детьми-инвалидами на современном этапе в России 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.

Цель настоящего исследования состоит в конкретизации современных подходов по реализации некоторых прав семей с детьми-инвалидами.

Задачи исследования:

- выявить существующие проблемы в сфере социального обеспечения семей с детьми-инвалидами в Российской Федерации;
- обосновать необходимость использования эффективных механизмов по правовому сопровождению семей с детьми-инвалидами.

Проблема детской инвалидности является одной из наиболее острых социальных проблем современного общества [3]. В Российской Федерации в последние годы наблюдается устойчивая тенденция роста числа детей-инвалидов [11]. Увеличивается и число семей, которые в этой связи испытывают самые различные проблемы. Государство предлагает разные виды помощи для поддержки таких семей [7]. В частности, родителям детей-инвалидов предоставлен ряд трудовых прав и гарантий. Одной из таких гарантий является субъективное право на четыре дополнительных выходных дня каждый месяц. Данное право предоставлено законодателем (ст. 262 ТК РФ) одному из родителей, имеющему ребенка-инвалида, а также опекуну, попечителю, иному лицу, воспитывающему ребенка-инвалида без матери [9].

Более подробно порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) регулируется Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 №1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» (вместе с «Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами») (далее – Правила предоставления выходных дней) [6].

Дополнительные выходные дни предоставляются работнику на основе его письменного заявления. Это следует из положений ч. 1 ст. 262 ТК РФ [9] и абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5].

Законодателем не определено, насколько часто работник должен писать подобное заявление, возможно ли написание подобного заявления на достаточно длительный период вперед. На практике эти вопросы решаются по согласованию работника и работодателя, заявления могут писаться работником ежемесячно, ежеквартально, раз в год и т. п.

В заявлении работник определяет конкретные календарные дни, а у работодателя возникает обязанность предоставить дополнительные выходные для ухода за детьми-инвалидами именно в те дни, которые указаны работником в заявлении. В рамках одного из дел суд, проанализировав норму ч. 1 ст. 262 ТК РФ, указал, что из вышеуказанной правовой нормы следует, что работодатель обязан предоставить работнику, осуществляющему уход за ребенком-инвалидом, дополнительные оплачиваемые четыре выходных дня в месяц на основании его письменного заявления, при этом конкретные календарные дни для использования их в качестве выходных определяются работником [1].

Работник должен подтвердить перед работодателем наличие у него указанного субъективного права на дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом.

Для этого к заявлению работнику необходимо приложить ряд документов.

Во-первых, справку (копию справки) об установлении инвалидности ребенка. Данная справка по установленной форме выдается бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы и ее необходимо предоставлять с учетом сроков установления инвалидности ребенку – единоразово, раз в год, раз в два года, или раз в пять лет).

Во-вторых, документ (копию документа), подтверждающий место жительства ребенка-инвалида. Для подтверждения места жительства ребенка-инвалида можно использовать, например, свидетельство о регистрации по месту жительства. Документ, подтверждающий место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, работник представляет только один раз.

В-третьих, свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, или копии названных документов.

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 №48-ФЗ «Об опеке и попечительстве» [10], п. 7 ст. 145 СК РФ [8]).

Усыновление (удочерение) можно подтвердить решением суда, вступившим в законную силу, или свидетельством об усыновлении (удочерении) (ст. ст. 39, 43 Федерального закона от 15.11.1997 №143-ФЗ «Об актах гражданского состояния» [9]). Данные документы работник представляет работодателю также только один раз (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней) [6].

Работник должен представить подтверждающую справку о том, что на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же 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 [6], абз. 2 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5]).

Представление подобной справки обязательно, так как дополнительные выходные дни предоставляются только одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери). Это следует из положений ч. 1 ст. 262 ТК РФ [9], п. 1 Правил предоставления выходных дней [6], абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5].

Работнику придется представлять названную справку при каждом обращении с заявлением о предоставлении выходных дней (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней) [6]. Исключением будет ситуация, когда достоверно установлено, 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 перечислены в п. 5 Правил предоставления выходных дней [6], абз. 3 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5].

Законодателем не был дан четкий ответ на вопрос: какие документы вместо справки с места работы другого родителя нужно представить для получения дополнительных выходных по уходу за ребенком-инвалидом, если другой родитель не работает (не состоит в трудовых отношениях)?

Очевидно, что и в этом случае работник при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных выходных дней должен будет представлять документы, подтверждающие, что другой родитель не работает, то есть доказывать отрицательный факт. Это вытекает из абз. 3 п. 4 Правил предоставления выходных дней [6], абз. 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5]. Однако ни Правилами предоставления выходных дней, ни Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 характер подобных документов не определен.

На практике в качестве подтверждающего документа предоставляется копия трудовой книжки второго родителя, из которой следует, что он не состоит в трудовых отношениях на данный момент.

Если второй родитель зарегистрирован в качестве безработного в соответствии с требованиями п. 1 ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [4], то подтверждающим документом может являться соответствующая справка, выданная органом службы занятости.

В абз. 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5] отдельно упомянуты лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой. Пленум отнес к ним индивидуальных предпринимателей, частных нотариусов, адвокатов, глав или членов крестьянского фермерского хозяйства, родовой, семейной общины коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т. д.).

В качестве документа, подтверждающего занятие предпринимательской деятельностью, может выступать выписка из ЕГРИП. Статус адвоката может

подтверждаться удостоверением адвоката, осуществление нотариальной деятельности – выпиской из реестра нотариусов.

В правоприменительной практике встречаются случаи предоставления недостоверной информации и поддельных документов с целью получения права на дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом.

Как отмечалось выше, общее число дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, предоставляемых одному из родителей в календарном месяце, составляет четыре дня. Это следует из положений ч. 1 ст. 262 ТК РФ [9], абз. 1 п. 2 Правил предоставления дополнительных выходных дней [6] и абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5].

Если один из работающих родителей уже частично использовал дополнительные выходные дни в этом месяце, другому работающему родителю (опекуну и др.) в этом же месяце могут быть предоставлены лишь оставшиеся дни отдыха.

Например, один из родителей использовал один дополнительный оплачиваемый выходной день в мае 2024 года. Второй работающий родитель в мае 2024 года может использовать три подобных дня.

Следует также учитывать, что, если в семье несколько детей-инвалидов, количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце, не увеличивается.

Еще одной серьезной проблемой является неопределенность в вопросе механизма реализации права на дополнительные оплачиваемые выходные дни работниками, в отношении которых установлен суммированный учет рабочего времени и большие продолжительности отдельных смен. Подобное, например, характерно для медицинских работников.

Проиллюстрируем данную проблематику на следующем примере из практики Челябинского областного суда. Гражданка Х. обратилась в суд с иском к больнице города Златоуст о признании незаконными действий по начислению и оплате дополнительных выходных по уходу за ребенком-инвалидом, исходя из 8 часов, о возложении обязанности начислить и оплатить дополнительные

выходные по уходу за ребенком-инвалидом, исходя из фактической продолжительности одной смены.

Из материалов дела следовало, что Х. имеет сына Х.А.С., который является инвалидом. В период с 1 октября по 31 декабря 2016 года Х. работала в больнице, где ей был установлен суммированный учет рабочего времени, по графикам работы продолжительность рабочей смены составляла 24 часа.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что при суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в 4 раза, с учетом нормальной продолжительности рабочего времени 8 часов, оплате подлежат только 32 часа.

Доводы Х. о том, что с учетом специфики учреждения, суммированного учета рабочего времени ей за дополнительные оплачиваемые дни должен выплачивается средний часовой заработок, умноженный на количество часов по графику в периоде, подлежащем оплате, оплата должна проводиться за весь предоставленный день отдыха, а не за его часть, суд не принял во внимание, поскольку пунктом 11 Правил [6] прямо предусмотрено ограничение предоставления суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в 4 раза, то есть не более 32 часов в месяц [2].

Данный вывод суда является верным в части разрешения вопроса расчёта размера оплаты дополнительных выходных дней. Полагаем, что п. 11 Правил предоставления выходных дней [6] был сформулирован законодателем именно в целях определения размера оплаты дополнительных выходных дней, но не в целях определения предоставляемого времени отдыха.

Из буквального прочтения процитированного судом пункта действительно следует, что при суммированном учете рабочего времени количество дней должно рассчитываться в часах. При этом из буквального толкования ч. 1 ст. 262 ТК РФ [9], абз. 1 п. 2 Правил предоставления выходных дней [6] и абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5] время отдыха

по уходу за ребенком-инвалидом предоставляется не в часах, а в днях. Такое толкование является существенным аргументом в пользу более правильной, на наш взгляд, позиции, согласно которой работника нужно освобождать от работы на полные рабочие дни (смены) без учета их реальной продолжительности.

Работнику следует помнить, что неиспользованные в прошедшие календарные месяцы выходные дни сгорают. Указанное прямо следует из п. 10 Правил предоставления выходных дней [6], где разъяснено, что не использованные в календарном месяце дополнительные выходные дни на другой календарный месяц не переносятся.

Также работник не может требовать 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 [6], абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5]). Разумеется, у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в данной ситуации все же сохраняется (п. 7 Правил предоставления выходных дней [6], абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5]).

На практике встречаются частые случаи неправомерных отказов в предоставлении работнику дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. В таких ситуациях работники, после подачи работодателю письменного заявления и предоставлении всех необходимых документов, могут использовать эти дни отдыха самостоятельно.

Работодатель не вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который использовал дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, пусть даже работодатель и отказал в их предоставлении.

Дополнительные выходные дни, предоставляемые работнику для ухода за детьми-инвалидами, работодатель должен оплатить в ближайший после оформления день, установленный для выплаты заработной платы.

Каждый подобный выходной день оплачивается в размере среднего заработка работающего родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) (ч. 1 ст. 262 ТК РФ [9], п. 12 Правил предоставления выходных дней [6], абз. 1, 7 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 [5]).

Таким образом, на современном этапе в России семьи с детьми-инвалидами нуждаются в юридическом сопровождении. К эффективным механизмам взаимодействия с семьями, в которых воспитываются дети-инвалиды, следует отнести бесплатную онлайн-поддержку и информационно-правовое сопровождение (индивидуальные онлайн-консультации).

Список литературы

1. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 №33-17354/2015 по делу №2-569/2015 // СПС КонсультантПлюс.

2. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 10.07.2017 №11-9119/2017 // СПС КонсультантПлюс.

3. 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

4. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032–1 (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (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. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. №1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода

за детьми-инвалидами» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70764932/> (дата обращения: 07.05.2024).

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

8. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 №223-ФЗ (ред. от 02.07.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (дата обращения: 07.05.2024).

9. 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).

10. Федеральный закон «Об опеке и попечительстве» от 24.04.2008 №48-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/ (дата обращения: 07.05.2024).

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