



**Отделение Фонда пенсионного и социального страхования
Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской
области**

**Ответы на часто задаваемые вопросы
по предоставлению дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за
детьми-инвалидами с 1 сентября 2023 года**

С 1 сентября 2023 года изменился порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», далее - Правила). Сотрудники помимо 4 выходных дней один раз в месяц для ухода за детьми-инвалидами могут брать до 24 дополнительных выходных подряд в год (Федеральный закон от 05.12.2022 N 491-ФЗ).

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Сможет ли работник использовать в сентябре 2023 года выходные дни однократно в количестве до 24 дней, если в текущем календарном году он не использовал выходные дни с января по август 2023 г. (то есть накопил 24)?	Возможность накопления и использования суммарно дополнительных оплачиваемых выходных дней в течение календарного года предусмотрена только начиная с 1 сентября 2023 года. Работнику в сентябре 2023 года могут быть предоставлены только 4 выходных дня (пункт 2 Правил).
2.	Может ли родитель использовать однократно в календарном году двенадцать выходных дней, если другим родителем уже использовано однократно в этом же календарном году двенадцать выходных дней из двадцати четырех дней?	Правом однократного использования до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в течение календарного года могут воспользоваться оба родителя, разделив указанные дни при этом по своему усмотрению.
3.	Как осуществляется накопление выходных дней для ухода за детьми-инвалидами в случае, когда в календарном месяце работник использовал 2 выходных дня из 4? Оставшиеся 2 дня пойдут в накопление для возможности однократного использования в соответствии с пунктом 3 Правил или «сгорят»? Требуется ли работнику уведомлять работодателя или согласовывать с ним такое накопление заблаговременно?	Если работник использовал в течение месяца два дополнительных оплачиваемых выходных дня, оставшиеся два дня могут быть использованы в соответствии с пунктом 3 Правил. Необходимо иметь в виду, что график предоставления указанных дней в случае использования более четырех таких дней подряд должен быть согласован работником с работодателем.
4.	Сможет ли работник, трудоустроившийся в июле 2024 года (не работал с января по июль 2024 года), использовать в июле 2024 года выходные дни однократно в количестве до 24 дней, если другой родитель представит справку о том, что в текущем календарном году не использовал (накопил 24 выходных дня)?	Нет, такая возможность у нового работника отсутствует. Работник сможет воспользоваться правом по мере накопления таких дней до конца года у этого работодателя.

5.	Сможет ли ранее занятый работник, устроившийся в июле 2024 года к новому работодателю, использовать в июле 2024 года выходные дни однократно в количестве до 24 дней, если представит справку о том, что в текущем календарном году не использовал выходные дни (накопил 24 выходных дня) у прошлого работодателя?	Нет, не сможет. В случае увольнения с прошлого места работы работник имел право воспользоваться перед увольнением накопленными им дополнительными оплачиваемыми выходными днями (до 24 выходных дней подряд). Если он этого не сделал, то выходные дни могут быть использованы им на новом месте работы, но (!) в пределах неиспользованных выходных дней, <u>право на которые он приобретает на новом месте работы.</u>
6.	Допускается ли использование в одном и том же календарном месяце 4 выходных дней в соответствии с пунктом 2 Правил, и до 24 выходных дней однократно в течение календарного года в соответствии с пунктом 3 Правил? Например, работник с января по июль 2024 г. не использовал выходные дни (то есть накопил 24 дня) и обратился с заявлениями о предоставлении с 1 июля 2024 г. - 4 выходных дней в календарном месяце и с 15 июля 2024г. - 14 накопленных выходных дней однократно в течение календарного года.	Да, допустимо. Ограничения на использование в одном и том же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 2 и в соответствии с пунктом 3 Правил отсутствуют.
7.	В соответствии с Законом № 491-ФЗ и Правилами график предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем. Должен ли график оформляться в виде отдельного документа? В какие сроки работник должен согласовать с работодателем график?	Вопросы согласования графика предоставления выходных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд, сроков подачи соответствующего заявления решаются исключительно по договоренности между работником и работодателем. Работодатели самостоятельно принимают решение об утверждении локальных нормативных актов, а также решения о внесении изменений в эти локальные акты (статья 8 ТК РФ).
8.	Включаются ли выходные и нерабочие праздничные дни в период дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами в случае их однократного использования? Отличаются ли подходы к решению данного вопроса в зависимости от режима и графика работы (пятидневный или график сменности)?	Дополнительные оплачиваемые выходные дни исчисляются в днях, которые являются для родителя рабочими и не включают в себя дни, являющиеся для него выходными (вне зависимости от режима и графика работы), что соответствует действующему в настоящее время принципу предоставления четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц. Вместе с тем, по мнению Фонда, при предоставлении родителю указанных выходных дней должен быть соблюден принцип единого отпуска без выхода родителя на работу в этот период.
9.	Должен ли страхователь предоставлять дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом работнику-совместителю? Как в этом случае должны оплачиваться дни по месту работы совместителя и какие документы должен предоставить работник-совместитель с основного места работы?	4 дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются и оплачиваются как по основному месту работы, так и по совместительству с учетом статьи 284 ТК РФ. При этом следует учитывать, что количество предоставленных дней должно быть не более 4 и оплачено не более 32 часов, а в случае накопления - не более 24 дней и 192 часов. В случае если работник работает по внутреннему совместительству, то ему предоставляются 4 дня

		по месту работы единственного работодателя. При этом в расчете учитываются часы, отработанные по внутреннему совместительству. Рекомендуем работодателю запрашивать у совместителя копию приказа (справку, иной документ) с основного места работы о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.
10.	Если родитель использует однократно более четырех дней при суммированном учете рабочего времени, количество часов ограничивается ли 8-ми часами?	Оплате за счет средств федерального бюджета подлежат не более 32 часов рабочего времени. В случае предоставления работнику по его заявлению однократно до 24-х дополнительных выходных дней в месяц при графике работы более 8 часов - оплате подлежат рабочие часы из расчета 8 часов рабочего времени за 1 рабочий день. При графике работы менее нормальной продолжительности рабочего дня в 8 часов дополнительные оплачиваемые выходные дни для осуществления ухода за ребенком-инвалидом следует оплатить исходя из фактически отработанного времени.
11.	Переносятся или продляются дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребенком инвалидом в случае, когда работник оформил лист нетрудоспособности?	Дни, не использованные родителем (опекуном, попечителем) в связи с временной нетрудоспособностью, могут быть предоставлены работнику с учетом его пожеланий по окончании больничного листа в этом же календарном месяце (году) при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце (году). Не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования оплачиваемых выходных дней.
12.	Вправе ли работник первого числа месяца подать заявление на предоставление 4 дней за этот календарный месяц?	В каждом календарном месяце работнику положены в общей сложности четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня независимо от того, с какой даты в данном календарном месяце он начнет их использовать (с любого числа календарного месяца).
13.	Вправе ли работник использовать дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, если в день начала использования дней ребенку-инвалиду исполняется 18 лет или истекает срок установления ребенку инвалидности?	Воспользоваться правом на предоставление четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом родителям (опекунам, попечителям) можно только до дня достижения ребенком возраста 18 лет (совершеннолетия), включительно.
14.	Каков порядок предоставления и возмещения накопившихся дополнительных оплачиваемых выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом в конце года?	По письменному заявлению одному из родителей предоставляются либо четыре дня в месяц, либо такие дни накапливаются в пределах 24 дней и используются однократно. Период и даты использования дополнительных выходных дней должны быть в пределах одного календарного года. Правила возмещения утверждены Постановлением Правительства РФ от 09.08.2021 г. № 1320. При этом срок обращения страхователя за возмещением расходов на оплату

		указанных дней законодательством Российской Федерации не установлен.
15.	Каков порядок накопления выходных дней, в случае если у работника в прошедшем месяце не было ни одного рабочего дня? Например, с 01 по 31 января 2024 года сотрудник работал, выходные дни не использовал, с 01 по 29 февраля 2024 года – находился в очередном отпуске, с 01 марта 2024 года - вышел из отпуска и приступил к работе. В марте 2024 года сколько может сотрудник взять накопленных выходных дней 8 или 12?	В приведенном примере сотрудник может воспользоваться в марте 8 накопленными выходными днями (за январь и март 2024 года). Поскольку в феврале 2024 года рабочих дней, которые могли быть предоставлены в качестве выходных для ухода за ребенком-инвалидом, у сотрудника не было, следовательно, в накопление за февраль 2024 года ни одного дня не вошло.