АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 25.04.2024

Папа может...

Когда отец хочет оформить отпуск по уходу за ребенком и получать соответствующее пособие, при этом продолжать трудиться в организации, а мать не работает, у бухгалтера достаточно часто возникают вопросы. Можно ли ему отказать в предоставлении данного отпуска?

При том, что данный отпуск предоставляется лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком, а поскольку мать не работает, то фактически за ребенком может ухаживать она.

В соответствии с законодательством РФ отец вправе уйти в отпуск по уходу за ребенком и получать соответствующее ежемесячное пособие.

Согласно положениям ч. 1 и 2 ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению. Также отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается лицу, которое фактически осуществляет уход за ребенком и находится в отпуске по уходу за ним (ч. 1 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ; далее – Закон N 255-ФЗ).

Ни ТК РФ, ни иные федеральные законы не исключают возможности предоставления отпуска по уходу за ребенком с выплатой ежемесячного пособия одному из родителей, если другой, в том числе и мать, не работает. Более того, если за ребенком ухаживает несколько лиц (например, мама и бабушка), то пособие выплачивается только одному из них (ч. 4 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ).

Пособие выплачивается работнику по месту его работы (ч. 1 ст. 13 Закона N 255-ФЗ). Если на момент наступления отпуска по уходу за ребенком работник занят у нескольких работодателей, пособие по уходу за ребенком выплачивается ему по его выбору либо по основному месту работы, либо по совместительству (ч. 2, 2.1 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, письмо ФСС РФ от 13.09.2013 N 15-03-09/12-2494П).

В п. 54 Порядка, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н (далее ˘˘˘Порядок) прямо предусмотрен случай, когда пособие может назначаться одному из родителей, если другой, в том числе и мать, не работает. При назначении отцу ребенка пособия по уходу за ребенком требуется справка с места работы (службы) матери ребенка о том, что она не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает указанное пособие, а в случае, если мать ребенка не работает (не служит) либо обучается, ˘˘˘ справку из органов социальной защиты населения по месту жительства матери ребенка о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Таким образом, то обстоятельство, что мать ребенка не работает, не влияет на право отца использовать отпуск по уходу за ребенком и получать соответствующее пособие. При представлении отцом ребенка документов, предусмотренных п. 54 Порядка N 1012н, работодатель не вправе отказать ему в предоставлении отпуска по уходу за ребенком и назначении соответствующего пособия.

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

В соответствии со ст. 91 и ст. 93 ТК РФ неполным считается рабочее время, продолжительность которого меньше нормальной (т.е. менее 40 часов в неделю). Такое время устанавливается по соглашению сторон и

оплачивается пропорционально отработанному времени (ч. 1, 2 ст. 93 ТК РФ).

Для того чтобы установить неполное рабочее время, необходимо получить от работника заявление, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ. В дополнительное соглашение следует включить условия договора, которые подлежат изменению. К ним, в частности, относятся условия о режиме рабочего времени работника и об оплате труда.

Вопрос о том, насколько можно уменьшить рабочее время отцу ребенка, который будет находиться в отпуске по уходу за ребенком и выйдет на работу на неполное рабочее время, законодательством не урегулирован. Стороны трудового договора должны самостоятельно определить приемлемую для них продолжительность рабочего дня (рабочей недели). Даже если рабочая неделя сокращена только на один час, такой режим работы, по мнению судей, отвечает признакам и неполного рабочего дня, и сокращенной рабочей недели.

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».