

## Должен ли работник доказывать, что использует отпуск по уходу по назначению?

### Вопрос

Работник обратился с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком. Помимо вышеуказанного заявления есть справка с места работы матери, что она в отпуске по уходу за ребенком не находится и пособие не получает.

Подобная ситуация описана в п. 2 ст. 256 ТК РФ, но вызывает затруднение формулировка «фактически осуществляющим уход за ребенком». Как можно доказать или оспорить этот факт? Например, если работник продолжает работу в условиях неполного рабочего времени (минус один час в день), можно ли считать его фактически осуществляющим уход за ребенком?

### Ответ

ТК РФ не устанавливает обязанность работника представлять работодателю какие-либо документы либо иным образом подтверждать фактическое осуществление ухода за ребенком.

Отец ребенка вправе уйти в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с получением соответствующего пособия и одновременно работать на условиях неполного рабочего времени, если он представит работодателю документы, свидетельствующие о том, что мать ребенка не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячного пособия.

### Обоснование

Отпуск по уходу за ребенком, в соответствии со [ст. 256](#) Трудового кодекса РФ, предоставляется женщине по ее заявлению. При этом согласно [ч. 2 ст. 256](#) ТК РФ отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Таким образом, право на использование отпуска по уходу за ребенком и право на назначение и выплату пособия по уходу за ребенком могут переходить от одного члена семьи к другому в зависимости от того, кто из них фактически осуществляет уход за ребенком.

При этом, ТК РФ не устанавливает обязанность работника представлять работодателю какие-либо документы либо иным образом подтверждать фактическое осуществление ухода за ребенком.

Согласно [п. п. 39, 42](#) Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н (далее ~~~ Порядок), в случае если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному лицу – матери либо отцу.

Согласно [п. 54](#) Порядка для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком наряду с другими документами представляется справка с места работы (службы) отца (матери, обоих родителей) ребенка о том, что он (она, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия, а в случае, если отец (мать, оба родителя) ребенка не работает (не служит) либо обучается по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях высшего образования, образовательных организациях дополнительного профессионального образования и научных организаций ~~~ справка из органов социальной

защиты населения по месту жительства отца, матери ребенка о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком (для одного из родителей в соответствующих условиях), а также для лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком вместо матери (отца, обоих родителей) ребенка.

Согласно [ч. 3 ст. 256](#) ТК РФ по заявлению женщины или иных лиц, указанных в [ч. 2 настоящей статьи](#), во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию. Следовательно, отец ребенка имеет право работать на условиях неполного рабочего времени. При этом, [ч. 1 ст. 93](#) ТК РФ определен круг лиц, требование которых об установлении неполного рабочего времени обязательно для работодателя. Таким образом, если работник, осуществляющий уход за ребенком, реализует свое право на работу на условиях неполного рабочего времени путем подачи заявления, то работодатель обязан установить для данного работника режим неполного рабочего времени.

Таким образом, представление работодателю какого-либо документа, подтверждающего фактическое осуществление ухода за ребенком, законодательством не предусмотрено.



На вопрос отвечала:  
Ольга Яковлевна Решетова,  
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»