

Должен ли работодатель предоставлять дополнительные выходные дни для ухода за недееспособным лицом или сокращать рабочую неделю педагогу?

Вопрос

Прошу уточнить информацию по льготам для лиц, осуществляющим уход за недееспособным лицом - пожилым человеком.

Меня интересует, как поступить с педагогическим работником. Педагогический работник имеет педагогические часы, по которым он работает с детьми, остальное время ~~~ это подготовка к занятиям и можно не присутствовать на работе. Должен ли работодатель не взятые дни в каждом месяце давать в летнее время и должен ли оплачивать эти дни?

Нужно уточнение:

1. Работник может попросить сокращенную неделю или несколько дней в месяце? А может ли он не брать эти дни каждый месяц, а сложить дни за каждый месяц и взять их после отпуска?
2. У нас есть педагог дополнительного образования, который осуществляет уход за недееспособной матерью. Должен ли работодатель сокращать ему неделю? Или работник берет эти дни к отпуску?

Ответ

Предоставление дополнительных выходных дней по уходу опекуна за недееспособным членом семьи (матерью) трудовым действующим законодательством не установлено.

Следует отличать разные термины трудового законодательства ~~~ «сокращенное рабочее время» и «неполное рабочее время».

1. Не может. «Сокращение» установленного законодательством сокращенного рабочего времени законом не предусмотрено.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена трудовым действующим законодательством для отдельных категорий работников, в том числе для педагогических работников. Педагогический работник обязан отрабатывать установленную ему законодательством сокращенную продолжительность рабочего времени в определенном количестве часов в неделю по его должности с полной оплатой труда. (см. подробно – в Обосновании).

2. «Сокращать» рабочее время данного работника работодатель не вправе.

По заявлению работника работодатель может оформить работнику установление неполного рабочего времени (прим. - которое меньше установленного законодательством сокращенного) с пропорциональной оплатой труда по фактически отработанному времени.

Обратите внимание! Работодатель будет обязан оформить установление неполного рабочего времени

данному работнику, если он осуществляет уход за больным членом семьи (матерью) в соответствии с медицинским заключением.