**Памятка для работодателя и работника**

**«Предоставление работнику дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом»**

**1. При каких условиях работник может взять дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом**

Работник может взять такие выходные дни, если одновременно выполняются следующие условия ([ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2334) ТК РФ, [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) - [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100020) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, [п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=463598&dst=100028) Правил признания лица инвалидом):

1. он - родитель, опекун или попечитель ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
2. работник представил [заявление](#P43) и необходимые [документы](#P54).

По мнению Верховного Суда РФ и Роструда, при определенных обстоятельствах выходные дни могут быть предоставлены и другим лицам, воспитывающим детей без матери ([абз. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100011), [4 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100012), [п. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100057) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, [п. 73](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=102441) Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства (утв. Приказом Роструда от 11.11.2022 N 253)).

Работнику нельзя предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения зарплаты, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением зарплаты либо без ее сохранения в соответствии с законодательством РФ. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на эти дни ([п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100035) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

Кроме того, дополнительные оплачиваемые выходные дни нельзя предоставить работнику, если на момент его обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери):

* в этом календарном месяце уже использовал четыре дополнительных оплачиваемых дня. Это следует из [ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2334) ТК РФ, [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) и [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100033) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, [абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100057) и [6 п. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100062) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Данное обстоятельство устанавливается работодателем на основании представленных работником документов;
* в этом календарном году уже использовал все 24 дополнительных оплачиваемых дня, на которые он имел право и которые были предоставлены в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. Такие выводы следуют из [ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2334) ТК РФ, [п. п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100034) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. Количество ранее предоставленных другому родителю (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) дней (если они предоставлялись) можно определить на основании предъявленных работником документов.

**2. Сколько дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом полагается работнику**

Работнику полагается (даже если детей-инвалидов несколько) ([ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2334) ТК РФ, [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100034), [11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100036) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами):

* четыре таких выходных дня в календарном месяце, если они предоставляются в соответствии с [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) указанных Правил. Эти дни могут быть использованы одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделены ими между собой по их усмотрению;
* до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд (однократно в течение календарного года) в пределах общего количества этих неиспользованных (накопленных к дате начала использования) дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году, если они предоставляются в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил. Если один из родителей (опекун, попечитель) использовал менее 24 выходных дней, оставшиеся дни в этом же календарном году предоставляются другому родителю (опекуну, попечителю).

В случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд (в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами) согласуйте с работником график предоставления указанных дней. Авансом их не предоставляйте. Накапливаются они из расчета четырех выходных дней за каждый календарный месяц ([п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) этих Правил, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=220993&dst=100009) СФР от 04.12.2023 N 19-02/131904л). Не использованные в календарном месяце дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, на другой календарный месяц не переносятся. Исключение - однократное использование дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренное [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил ([п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100039) этих Правил).

Не использованные в календарном году дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, на другой календарный год не переносятся ([п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100040) указанных Правил).

Учтите: если работник не смог использовать предоставленные выходные из-за больничного, то их нужно перенести и предоставить с учетом его пожеланий ([п. п. 12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100037) - [13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100038) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами):

* в пределах того же календарного месяца (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в этом месяце), если выходные предоставлялись в соответствии с [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) указанных Правил;
* в пределах того же календарного года (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в этом году), если выходные предоставлялись в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил. При этом с работником нужно согласовать новый график предоставления таких выходных дней.

СФР указал, что дополнительные выходные дни, предоставляемые в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) упомянутых Правил, исчисляются в днях, которые являются для родителя (опекуна, попечителя) рабочими и не включают в себя дни, являющиеся для него выходными. Это соответствует действующему принципу предоставления четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц. Поскольку [ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=3087) ТК РФ предусматривает однократное использование в течение календарного года до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, предоставлять их следует как единый отпуск, то есть работник не должен выходить на работу в этот период (Письма от 10.11.2023 [N 19-02/125694л](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=220881&dst=100009), от 04.12.2023 [N 19-02/131904л](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=220993&dst=100012)).

**3. Как должно быть составлено заявление о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом**

Письменное заявление о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом работник предоставляет по [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455056&dst=100013), утвержденной Минтрудом России ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014), [2 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100015), [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

Заявление работник может подать как в бумажном виде, так и в форме электронного документа. Второй вариант возможен при введении работодателем электронного документооборота в соответствии со [ст. ст. 22.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2934) - [22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2969) ТК РФ, выполнении работником трудовой функции дистанционно в соответствии со [ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2438) ТК РФ. В таком случае заявление подается в порядке, предусмотренном [ст. ст. 22.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2947), [22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2969) и [312.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2450) ТК РФ ([абз. 3 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100016) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

Проверьте, чтобы работник указал в заявлении, в частности:

* свою должность, наименование структурного подразделения организации (обособленного подразделения), фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии);
* [количество](#P32) дней;
* даты выходных дней. Проверьте, чтобы эти даты не совпадали с [определенными периодами](#P22), например с очередным ежегодным оплачиваемым отпуском. Учтите: в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами эти дни должны совпасть с датами их предоставления, предусмотренными согласованным графиком ([п. п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100035) этих Правил).

О периодичности подачи заявления в случае использования выходных дней в соответствии с [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами договоритесь с работником. Например, он может сразу определить время использования таких выходных на квартал или год вперед. Вам в таком случае будет проще организовать его работу, так как о его отсутствии вы будете знать заранее.

Если выходные дни используются однократно в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил, работнику следует подать заявление в согласованный с вами срок ([абз. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100017), [5 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100018) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

**4. Какие дополнительные документы должен представить работник к заявлению о дополнительных выходных для ухода за ребенком-инвалидом**

Дополнительно к заявлению работник должен представить оригинал или копию ([пп. "а"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100021) - ["в" п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100023) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами):

1. [справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371887&dst=100020) об инвалидности ребенка;
2. документа о месте жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида. Это может быть, например, паспорт ребенка, достигшего возраста 14 лет, с [отметкой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466454&dst=100026) о регистрации по месту жительства, свидетельство о регистрации по месту пребывания или по месту жительства ([Информация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406430&dst=100020) СФР). По нашему мнению, подтвердить место жительства ребенка до 14 лет можно также выпиской из домовой книги;
3. [свидетельства о рождении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=454883&dst=100018) (об [усыновлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=454883&dst=100048)) или документа, подтверждающего установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом. Таким документом может служить договор об осуществлении опеки или попечительства ([ч. 1 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451858&dst=100103) Закона об опеке и попечительстве).

Кроме того, для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней работнику нужно представить в оригинале ([пп. "г"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100024) - ["е" п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100026), [п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100027) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами):

* справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения такие выходные дни в этом же календарном месяце (при однократном их использовании по [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявление о предоставлении ему в этом же календарном месяце (при однократном их использовании по [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. Если они использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Такая справка не потребуется в [установленных случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100032);
* справку с предыдущего места работы о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году работник не использовал или использовал частично (если заявление о предоставлении таких выходных дней подано по [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) указанных Правил и имелось предыдущее место работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются такие выходные дни). Если выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;
* аналогичную справку с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя), если имеются те же условия. Такая справка не потребуется в [установленных случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100032).

Справки, указанные в [пп. "г"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100024) - ["е" п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100026) указанных Правил, работник может подать в форме электронного документа. Это возможно при введении работодателем электронного документооборота в соответствии со [ст. ст. 22.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2934) - [22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2969) ТК РФ, выполнении работником трудовой функции дистанционно в соответствии со [ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2438) ТК РФ. В таком случае документы подаются в порядке, предусмотренном [ст. ст. 22.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2947), [22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2969) и [312.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2450) ТК РФ ([п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100027) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

Если другой родитель (опекун, попечитель) не состоит в трудовых отношениях, работнику нужно представить документы (их копии), подтверждающие этот факт ([абз. 4 п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100031) указанных Правил). Справка об инвалидности представляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в два года, один раз в пять лет). Документ о месте жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, свидетельство о рождении (об усыновлении), документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, представляется однократно. Остальные указанные документы представляются: при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) и [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. При этом если документы (их копии), подтверждающие тот факт, что другой родитель (опекун, попечитель) не состоит в трудовых отношениях, были представлены работодателю ранее и обстоятельства, подтверждающие их, не изменились, то в последующем при обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100014) указанных Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней эти документы (их копии) представлять не нужно ([п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100028) этих Правил).

Если есть [документальное подтверждение](#P68) обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справки, указанные в [пп. "г"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100024) и ["е" п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100026) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, не представляются ([п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100032) этих Правил).

Сообщите работнику о том, что он обязан извещать вас о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение таких выходных дней, и что он несет ответственность за достоверность представленных сведений ([п. п. 19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100044), [20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100046) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

**4.1. Какие документы представить работнику в подтверждение того, что другой родитель (опекун, попечитель) не может ухаживать за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка**

В зависимости от обстоятельств, по которым второй родитель (опекун, попечитель) не может ухаживать за ребенком-инвалидом или уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, работник может представить, например, следующие документы ([п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100032) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами):

* решение суда о лишении родительских прав ([п. 1 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453483&dst=100331) СК РФ);
* приказ о направлении в командировку свыше одного календарного месяца ([абз. 2 п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=441059&dst=1) Положения о служебных командировках);
* постановление судебного пристава-исполнителя о расчете и взыскании задолженности по алиментам (в том числе при [злостном](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=282678&dst=100051) уклонении от их уплаты). Это следует из [п. 3 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453483&dst=100507) СК РФ, [пп. "а" п. 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=282678&dst=100048) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14.11.2017 N 44, [ч. 2 ст. 102](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465568&dst=617) Закона об исполнительном производстве.

Если второй родитель (опекун, попечитель) умер или признан безвестно отсутствующим, то попросите работника представить вам, например, [свидетельство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=454883&dst=100074) о смерти или решение суда о признании его безвестно отсутствующим соответственно ([п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100032) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, [ч. 1 ст. 42](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452991&dst=100233) ГК РФ, [п. 2 ст. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451735&dst=515), [ст. 64](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451735&dst=100431) Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ).

**5. Как составить приказ (распоряжение) о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом**

Составьте приказ (распоряжение) о предоставлении работнику дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом в произвольной форме, так как нормативно установленной нет. Этот документ обязательный ([п. 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100041) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами). Рекомендуем указать в нем, в частности:

* Ф.И.О., должность работника и структурное подразделение (при наличии);
* Ф.И.О. и дату рождения ребенка-инвалида;
* [количество](#P32) и даты дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом;
* поручения ответственным работникам. Например, специалисту по кадрам - [отразить в табеле](#P88) дополнительные выходные, бухгалтеру - оплатить эти дни;
* основание для издания приказа (распоряжения). Здесь рекомендуем указать [заявление](#P43), [дополнительные документы](#P54), на основании которых работнику предоставляются выходные (в частности, свидетельство о рождении ребенка-инвалида), график предоставления этих дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд в соответствии с [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) Правил предоставления выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

Ознакомьте с приказом (распоряжением) под подпись работника, ответственных лиц, которым в документе даны поручения.

**6. Как отразить в табеле дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом**

Если вы используете унифицированную форму табеля [N Т-12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100296) или [N Т-13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100352), то такие дни отразите буквенным кодом ["ОВ"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100325) (или цифровым ["27"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100325)), поскольку они оплачиваются.

Если вы используете свою форму табеля и свои коды, то отразите тот код, который предусмотрен у вас для такого случая.

**7. Какие риски возможны при нарушении обязанности предоставить дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом**

За нарушение порядка предоставления дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, как и за полное неисполнение данной обязанности, вас могут привлечь, в частности, к административной ответственности по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7446) КоАП РФ. Например, это возможно, если вы оформите работнику такие дополнительные выходные не на все дни, которые ему положены и на которые он написал заявление.

Если вы неправомерно предоставили работнику дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, территориальный орган СФР может отказать в возмещении расходов на их оплату ([п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=443373&dst=100017) Правил возмещения расходов на оплату дополнительных выходных дней). Взыскать эти средства с работника вы сможете только через суд, поскольку согласно [ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100931) ТК РФ оснований для их удержания из зарплаты работника нет.