**Как маме трехлетки оформить сокращенный рабочий день?**

Моему ребенку три года, и я хочу оформить себе неполный рабочий день с 9:00 до 16:00. Отдел кадров не принимает мое заявление без подписи моего непосредственного начальника, но тот категорически против. Взамен начальник предлагает не работать один рабочий день в неделю, но мне это не подходит.

Вправе ли работодатель отказать в установлении неполного рабочего дня матери трехлетнего ребенка, ссылаясь на условия работы, которые требуют нахождения на рабочем месте до 18:00?

У меня офисная работа (финансы), которая не связана с производством или обслуживанием клиентов. Реальной необходимости моего присутствия на рабочем месте до 18 часов нет.

Если закон на моей стороне, то как следует действовать?

С уважением,
Катя

Закон на вашей стороне. Все, у кого детям еще нет 14 лет, имеют право работать меньше. Получать они тоже будут меньше, но это их законное право. Работодатель обязан учесть их пожелания и установить неполное рабочее время.



Наталия Богатырева

Конечно, условия работы нужно учитывать. Например, компания работает с 9 утра, а работник просит оформить ему рабочий день с 6 утра или с 12. Работодатель может отказать. Или медсестра просит оформить ей неполный день на полчаса в неделю. Работодатель может предложить другие условия, если считает, что за это неполное рабочее время сотрудник не успеет выполнить свои должностные обязанности.

То есть работодатель не может отказаться установить неполное рабочее время, но может предложить свои условия. И то только в том случае, когда есть «важные и существенные обстоятельства». Вот этот момент в законодательстве подробно не прописан, поэтому я расскажу, что об этом думает госинспекция труда и что говорят суды.

Расскажите это работодателю лично, а заявление подайте письменно. Если отдел кадров снова откажется принимать, направьте им его заказным письмом. Пусть потом объясняют инспекторам из Роструда, чьей визы им не хватало.

**Кто может оформить неполное рабочее время**

Трудовой кодекс позволяет работать на условиях неполного рабочего времени всем. Можно работать не восемь часов в день, а шесть или не пять дней в неделю, а четыре. Зарплату будут считать пропорционально: 75% от заработка или 80%. Смотря насколько сократилось рабочее время. Когда говорят, что работают на неполной ставке, имеют в виду именно это.

[ст. 93 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4fc377218364ee95162e6c077045035d75c92c6d/)

По общему правилу работодатель и работник устанавливают неполное рабочее время по соглашению друг с другом. Можно сразу принять сотрудника на полставки или уже в процессе работы заключить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Но есть ситуации, когда государство вмешивается в этот процесс и обязывает работодателя установить неполное рабочее время. Сотрудникам достаточно подать заявление и указать, как им удобно работать. Если работодатель откажется идти им навстречу, государство его заставит и заодно накажет.

Государство так делает, потому что семья важнее интересов работодателей. Право на неполное рабочее время получают:

1. Беременные женщины.
2. Один из родителей, опекун или попечитель ребенка в возрасте до 14 лет.
3. Один из родителей, опекун или попечитель ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.
4. Лица, которые ухаживают за больным членом семьи.

Верховный суд разъясняет, что к этим категориям нужно относить не только родителей, опекунов или попечителей, но и других лиц, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери.

[абз. 3 п. 13 постановления Пленума ВС от 28.01.2014 № 1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/40310bcbd3048e7652339c528f1032ef7a86a1b4/)

У вас есть ребенок, ему 3 года, значит, работодатель должен оформить вам неполное рабочее время, раз вы этого хотите.

**На каких условиях можно оформить неполное время**

Закон не регламентирует, на сколько часов максимально можно сократить рабочий день, сколько дней в неделю допустимо работать, есть ли особенности для дистанционных работников и так далее. Все это стороны устанавливают в соглашении.

Работник имеет право:

1. Подать заявление об установлении неполного рабочего времени при наличии обстоятельств, перечисленных [в ч. 2 ст. 93 ТК РФ.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4fc377218364ee95162e6c077045035d75c92c6d/) Подать заявление можно в любое время. Если работодатель решит установить для этого какие-то сроки, [суд признает это незаконным.](https://drive.google.com/open?id=1dJUP7bKvPVwdtjb7wAPff4xD_cDMchSY)
2. Указать срок, на который требуется установить неполное рабочее время: полгода, три года или пока не ребенку не исполнится 14 лет.
3. Выразить пожелания по режиму рабочего времени и времени отдыха: сколько работник хочет работать в день, когда начинать и когда заканчивать, когда ходить на обед.

Работодатель имеет право:

1. Потребовать учесть условия работы.
2. Запросить документы, подтверждающие основания для неполного рабочего времени: свидетельство о рождении ребенка, справку от другого родителя, что он работает на условиях полного рабочего времени, медицинские документы.

[Письмо Минтруда № 14-2/В-1012.](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71720126/) О праве работодателя запросить справку о режиме работы второго родителя говорится в п. 1

Когда дело доходит до определения конкретных условий работы, начинаются сложности. Самая распространенная ситуация: работодателя не устраивают условия, предложенные работником. Происходит примерно такой диалог:

* РАБОТНИК. Установите мне неполное рабочее время.
РАБОТОДАТЕЛЬ. Конечно.
РАБОТНИК. Хочу работать с 9:00 до 16:00.
РАБОТОДАТЕЛЬ. Нет, так не пойдет. Можете работать 4 дня в неделю.
РАБОТНИК. Мне так неудобно.
РАБОТОДАТЕЛЬ. Сочувствую.
Расходятся ¯\\_(ツ)\_/¯

Работодатель как бы и не отказал в том, чтобы установить неполное время, но в то же время и не установил его. Это неправильно. Работнику в такой ситуации нужно защищать свои права.

Трудовой кодекс говорит, что режим рабочего времени и времени отдыха при неполном рабочем времени устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Это значит, что пожелания работника первичны.

[Роструд это подчеркивает в своих консультациях](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/viewFaq/213): работник вправе сам решить вопрос, в каком конкретно режиме ему работать. Работодатель не может установить его по собственному усмотрению. Трудовой кодекс требует удовлетворить просьбу работника в том виде, в каком она сформулирована в его заявлении.

[Работодатель хочет перевести нас на шестидневку. Это законно?](https://journal.tinkoff.ru/ask/rabota-shestidnevka/)

**Пример о сменном графике.** Сотрудница работала в торговом доме по сменам. На время беременности она попросила установить ей неполное рабочее время: пятидневную рабочую неделю с рабочими днями с понедельника по пятницу, шестичасовой рабочий день с 10:00 до 17:00, перерыв на обед — час. Работодатель перевел ее на шестичасовой рабочий день, но оставил сменный график работы. Сотрудница обратилась в инспекцию труда. [Компания получила предписание предоставить требуемый график работы.](http://sudact.ru/regular/doc/EKGsdKc4E9lX/) Работодатель не смог убедить ни трудинспекцию, ни суд в том, что сменный график был необходим.

Требования работодателя должны быть разумными. Ему нужно обосновать, почему график, предложенный работником, не подходит. «Неудобно» — не аргумент. Нужно объяснить, почему работник не сможет исполнять свои должностные обязанности, если перейдет на тот график, который ему удобен. И почему сможет, если выбрать вариант, предложенный работодателем.

Но и работник должен заявлять разумные требования. Если просить о работе на явно неудобных для работодателя условиях, суд может расценить это как злоупотребление правом.

**Пример о получасовом графике.** Сотрудница больницы, у которой был маленький ребенок, подала главврачу заявление об установлении неполного рабочего времени. Она хотела работать полчаса в неделю: в понедельник с 8:00 до 8:30. Главврач отказал и предложил свои условия: работать по 4 часа в день. Сотрудница не ответила на это предложение и обратилась в трудинспекцию. Инспектор провел проверку и оштрафовал больницу на 35 тысяч рублей. Но [суд не согласился с тем, что права сотрудницы были нарушены.](http://sudact.ru/regular/doc/eTcHzZIZCuL8/) За полчаса она не успела бы выполнить свои трудовые обязанности. Главврач хотел найти компромиссный вариант, но сотрудница не отреагировала. Штраф отменили. Какой режим работы надо было установить, суд, увы, не рассказал.

Согласовывать разные варианты предоставления неполного времени — это нормально. Работодатель имеет право предложить свои условия. Вы имеете право отказаться. Если вы не согласны, в письменном виде обязательно сообщите об этом работодателю. Иначе суд может посчитать, что отказа со стороны работодателя не было.