Вопрос: Работница находится в отпуске по уходу за ребенком и планирует выйти на работу на прежнее место. График работы - неполный рабочий день, по 6 часов 5 дней в неделю. Обычная продолжительность рабочего дня в организации - 8 часов.

Исходя из положений ч. 2 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком.

Будет ли график работы (5 дней в неделю по 6 часов) считаться неполным рабочим днем в целях дальнейшего получения пособия по уходу за ребенком до полутора лет?

Ответ:

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ - МОСКОВСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ

ОТДЕЛЕНИЕ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 14 октября 2020 г. N 14-15/7710-4421л

Государственное учреждение - Московское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - Отделение Фонда) в ответ на обращение по вопросу порядка применения законодательства при назначении и выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком сообщает следующее.

Страховой случай по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - это свершившееся событие, с наступлением которого возникает обязанность страховщика (работодателя) осуществлять страховое обеспечение.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком является одним из видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ст. 1.4 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (далее - Закон N 255-ФЗ)).

Условия, размеры и порядок выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством определяются Законом N 255-ФЗ, Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (далее - Закон N 81-ФЗ).

Правила назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, регламентированы Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н "Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей" (далее - Порядок), в соответствии с п. 39 Порядка право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее, при представлении установленного Порядком перечня документов, которые необходимы для назначения пособия.

В соответствии с Законом N 81-ФЗ лица (матери, отцы, другие родственники), фактически осуществляющие уход за ребенком и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право на получение по месту работы ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в размере 40% среднего заработка.

Исходя из данной нормы закона ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается работающим гражданам в целях частичной компенсации утраченного заработка в связи с прерыванием трудовой деятельности по уходу за ребенком, так как обеспечение интересов детей должно быть предметом основной заботы их родителей (ст. 65 Семейного кодекса РФ).

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду пункт 43 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н.

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому (ст. 256 Трудового кодекса РФ и п. 43 Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н (далее - Приказ N 1012н) "Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей").

В настоящее время трудовое законодательство Российской Федерации не дает четкого понятия неполного рабочего времени и не содержит указаний, на какое минимальное время должна быть сокращена ежедневная работа (смена) или неполная рабочая неделя, чтобы это считалось неполным рабочим днем (сменой) или неделей.

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: Конвенция МОТ N 175 имеет дату 24.06.1994, а не 26.04.1994.

Однако в соответствии с пп. "а" п. 1 ст. 1 Конвенции N 175 Международной организации труда от 26.04.1994 "О работе на условиях неполного рабочего времени" неполным рабочим временем следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени.

В ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени, как и сокращенная, в том числе и неполное рабочее время, указаны в часах.

В связи с чем работа на условиях неполного рабочего времени подразумевает меньшую, чем 40 часов, продолжительность рабочего времени. При неполном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день по сравнению с тем, что установлено в организации внутренним трудовым распорядком или графиком для данной категории работников.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон трудового договора на определенный срок или без указания срока. Установление неполного рабочего времени с сохранением выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком решается по соглашению между работником и работодателем с учетом того, чтобы работник имел достаточно времени для ухода за ребенком.

Действующее законодательство не предусматривает каких-либо ограничений по продолжительности неполного рабочего времени для застрахованного лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего в режиме неполного рабочего времени, но при этом право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется за ним только при условии, что данное лицо само осуществляет уход за ребенком и у него достаточно времени на осуществление данного ухода.

Следовательно, назначение и выплата пособия по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени будут правомерны при соблюдении вышеперечисленных условий, а именно:

- застрахованное лицо само осуществляет уход за ребенком и у него достаточно времени на осуществление данного ухода;

- сокращение рабочего времени исчисляется в часах;

- пособие компенсирует утраченный заработок, равнозначный размеру пособия;

- пособие не приобретает характер дополнительного материального стимулирования.

Заместитель управляющего

О.А.ШЕЛКОВНИКОВА

14.10.2020