**ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
  
ПИСЬМО  
от 19.01.18 N 02-08-01/17-04-13832л**

**Вопрос:** Согласно 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" (далее - Закон N 255-ФЗ) право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется, когда лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени и продолжает ухаживать за ребенком. Согласно п. 2 ст. 431 НК РФ, ч. 2 ст. 4.6 Закона N 255-ФЗ сумма страховых взносов уменьшается на произведенные расходы на выплату страхового обеспечения. Согласно п. 5 ч. 1 ст. 1.4 Закона N 255-ФЗ ежемесячное пособие по уходу за ребенком относится к видам страхового обеспечения.

Согласно Определению ВС РФ от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728 сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. В рассматриваемой ситуации пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. Суд подтвердил правомерность отказа в возмещении расходов на выплату пособия.

В Постановлении Арбитражного суда Уральского округа от 14.08.2017 N Ф09-2710/17 по делу N А50П-505/2016 подобный вывод сделан и при сокращении рабочего дня ежедневно на 12 минут. А в Определении ВАС РФ от 11.04.2013 N ВАС-4041/13 указано, что ТК РФ не установлено, на какое время должна быть уменьшена продолжительность рабочего дня (смены), чтобы указанный режим можно было отнести к режиму неполного рабочего времени. Суд подтвердил правомерность выплаты пособия при сокращении рабочего времени до 39 часов в неделю вместо 40 (12 минут в день).

Из Определения КС РФ от 28.02.2017 N 329-О следует, что ФСС РФ и суды не отказывают в возмещении расходов на выплату пособия при сокращении рабочего дня до 6 часов в день вместо 8.

На какое время должна быть уменьшена продолжительность рабочего дня при работе на условиях неполного рабочего времени, чтобы ФСС РФ не отказал в возмещении расходов на выплату пособия по уходу за ребенком?

**Ответ:** Управление организации обеспечения страховых выплат Фонда социального страхования Российской Федерации, рассмотрев обращение по вопросу назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком при работе на условиях неполного рабочего времени, сообщает.

В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Порядок обеспечения ежемесячным пособием по уходу за ребенком граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, определен Федеральным законом 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) и Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (далее - Закон N 81-ФЗ).

В соответствии со статьей 13 Закона N 81-ФЗ право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют матери (отцы, другие родственники, опекуны), подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, фактически осуществляющие уход за ребенком и находящиеся в отпуске по уходу за ним.

Согласно статье 63 Семейного кодекса Российской Федерации обязанность по осуществлению ухода за новорожденным ребенком возложена, в первую очередь, на родителей.

С момента рождения ребенка родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей (родительские права), а также несут ответственность за воспитание и развитие своих детей. Они обязаны заботиться о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей.

В случае если родитель, осуществляющий уход за малолетним ребенком, работает, в соответствии с ТК РФ ему предоставлено право прервать трудовую деятельность на время ухода за ребенком и оформить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 256 ТК РФ).

За период такого отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет в соответствии со статьей 11.1 Закона N 255-ФЗ гражданам, фактически осуществляющим уход за ребенком, выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

Законом N 81-ФЗ установлено, что ежемесячное пособие по уходу за ребенком предоставляется как работающим, так и неработающим гражданам. Работающим гражданам данное пособие предоставляется в целях частичной компенсации утраченного заработка в связи с прерыванием или сокращением трудовой деятельности. Для неработающих родителей это пособие также является компенсацией за невозможность трудоустроиться и начать трудовую деятельность в период ухода за ребенком до 1,5 года.

То есть ежемесячное пособие выплачивается именно тому родителю, который фактически осуществляет уход за ребенком и не может заниматься трудовой деятельностью.

Вместе с тем статьей 256 ТК РФ предусмотрено, что во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком лица, фактически осуществляющие уход за ребенком, могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию.

Данная гарантия предусмотрена для родителей, которые реально могут работать и одновременно осуществлять уход за ребенком (например, при устройстве ребенка на несколько часов в день в ясельную группу детского дошкольного учреждения). При этом большая часть времени лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего на условиях неполного рабочего времени, должна быть посвящена уходу за этим ребенком, а не трудовой деятельности.

Поскольку, как указывалось ранее, право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют лица, фактически осуществляющие уход за ним, сохранение за работником права на пособие по уходу за ребенком в случае его работы на условиях неполного рабочего времени предполагает, что у него остается достаточно свободного от работы времени для осуществления такого ухода, а также то, что другой родитель или иной родственник фактически не осуществляет уход за ребенком.

Необходимо отметить, что максимальная продолжительность рабочего времени для работника, желающего выйти на работу и продолжающего находиться в отпуске по уходу за ребенком, законодательством об обязательном социальном страховании не регламентирована.

Такое время, в соответствии со статьей 93 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора в каждом конкретном случае.

При этом следует отметить, что в соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени исчисляется в часах (в расчете на неделю).

Так, согласно статье 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, включая неполное рабочее время (в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

Таким образом, при установлении работнику неполного рабочего времени следует исходить из того, что оно должно быть установлено в часах.

Вместе с тем сокращение рабочего времени на 5, 10, 30, 60 минут в день не может расцениваться как мера, позволяющая продолжать осуществлять уход за ребенком, повлекшая утрату заработка. В данной ситуации пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, что свидетельствует о злоупотреблении правом (аналогичная позиция изложена в определении Верховного Суда Российской Федерации от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728).

Таким образом, действующим законодательством не предусмотрено каких-либо ограничений по продолжительности неполного рабочего времени для застрахованного лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего на условиях неполного рабочего времени, но при этом право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет сохраняется за ним только при условии, что данное лицо само осуществляет уход за ребенком и при этом у него достаточно времени на осуществление данного ухода.

Врио начальника Управления  
организации обеспечения  
страховых выплат  
Л.А.МЫЛЬНИКОВА