**Совмещение работы и ухода за ребенком до 1,5 лет**

Cогласно статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по заявлению работника ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. За период отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет гражданам, фактически осуществляющим уход за ребенком, выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком лицо, фактически осуществляющие уход за ребенком, может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (часть 2 статьи 11.1. Федерального закона от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статья 256 ТК РФ). Вместе с тем необходимо учитывать, что данная гарантия предусмотрена для родителей, которые реально могут работать и одновременно осуществлять уход за ребенком. 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.  
Следует отметить, что действующее законодательство не дает определения неполного рабочего времени. На основании статьи 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время как при приеме на работу, так и впоследствии. Исходя из практики применения трудового законодательства, неполным рабочим временем следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени. Согласно статье 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.  
  
В соответствии с действующим законодательством целью назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком является частичная компенсация утраченного заработка в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком.  
Cогласно судебной практике установленный работникам неполный рабочий день, сокращенный на незначительный период времени (определение Верховного Суда РФ от 18.07.2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016, постановление Арбитражного суда Уральского округа от 28.07.2017г. № Ф09-3191/17 по делу № А76-24837/2016) не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. Пособие уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, возмещаемого за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.  
  
Также необходимо отметить, что одним из принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в статье 2 ТК РФ, является равенство прав и возможностей работников. Искусственное увеличение дохода работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и работающих на условиях неполного рабочего времени, нарушает указанный принцип в отношении других работников.  
  
Учитывая изложенное, действующим законодательством не предусмотрено каких-либо ограничений по продолжительности неполного рабочего времени, но при этом право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком сохраняется за работником только при условии, что он сам осуществляет уход за ребенком и при этом у него достаточно времени на осуществление ухода. Поскольку работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка, то для сохранения за ним права на его получение продолжительность рабочего времени в период отпуска по уходу за ребенком справедливым будет установить не более 60 процентов нормальной продолжительности рабочего времени. Например, при 8-ми часовом рабочем дне 60% составит не более 5 часов в день.