Спрашивали? Отвечаем!

**У сотрудника имеется инвалидность. Он просит установить неполный режим рабочего времени, но в медицинском заключения такое требование не указано. Обязан ли работодатель сократить рабочее время?**

В соответствии с ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является, в том числе, определение режима рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

В соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Согласно ч. 1, 4 ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии с ч. ч. 1, 2 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

Таким образом, из приведённых выше норм следует, что изменение объёма рабочего времени, определенного трудовым договором, в том числе на меньший, возможно, по взаимному согласию обеих сторон трудового договора при приеме на работу, также путем заключения соглашения в последствии.

Работодателя обязан устанавливать неполное рабочее время только в случаях, установленных ч. 2 ст. 93 ТК РФ, отдельным категориям работников, при наличии документов, подтверждающих право на предоставление соответствующей гарантии (например, справки из женской консультации о беременности, одному родителю ребенка в возрасте до 14 лет и др.), при этом к перечисленным данной статьей категориям работников не относятся лица, имеющие инвалидность.

Решение вопроса об установлении неполного рабочего времени, в ситуации изложенной в обращении, возможно только по соглашению сторон: работник – работодатель.

Подготовил:

Главный государственный инспектора труда, Андреева Светлана Сергеевна