**Установление режима неполного рабочего времени**

Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

При этом работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

В случае получения от работника письменного заявления об установлении режима неполного рабочего времени работодатель обязан предоставить работнику возможность работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю путем уменьшения продолжительности рабочего времени, указанным выше категориям работников.

Отметим, что указанный в заявлении факт, что у сотрудника имеется ребенок в возрасте до 14 лет, **подтверждает** право сотрудника работать в режиме неполного рабочего времени. Однако для реализации данного права сотруднику в заявлении также необходимо указать:

– режим рабочего (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) и времени отдыха;

– время начала и окончания работы;

– время перерывов в работе с учетом ст. 108 ТК РФ.

При этом работодатель вправе выбрать иной режим неполного рабочего времени, нежели тот, который предложен работником в заявлении. Также работодатель вправе восполнить уменьшение фонда рабочего времени конкретного работника путем внутреннего или внешнего совместительства (ст. 282 ТК РФ) либо за счет совмещения профессий (должностей) и расширения зон обслуживания, увеличения объема работы другим работникам в порядке ст. 60.2 ТК РФ.

Работник имеет право требовать установления режима неполного рабочего времени. Отказ работодателя перевести работника на работу в режиме неполного рабочего времени является нарушением его трудовых прав.

Если работодатель отказывается добровольно устранить нарушение трудовых прав работника, то он имеет право обратиться в суд или направить жалобу в государственную инспекцию труда того субъекта РФ, на территории которого зарегистрирован работодатель. Подать жалобу можно путем личного обращения в инспекцию, а также посредством электронного ресурса Онлайнинспекция.рф.

В случае нарушения трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

1) на должностное лицо в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

2) на лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

3) на юридическое лицо – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

*Порядок установления режима неполного рабочего времени:*

1. Работник должен направить работодателю письменное заявление о переводе на работу в режиме неполного рабочего времени.

2. Работодатель обязан принять письменное заявление работника о переводе на работу в режиме неполного рабочего времени.

3. Работодатель после получения письменного заявления беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), обязан заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе работника на работу в режиме неполного рабочего времени.

4. Работодатель на основании заключенного дополнительного соглашения обязан издать приказ о переводе работника на работу в режиме неполного рабочего времени и ознакомить с ним работника.