Документ предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 17.05.2022 г. |

 **По вопросу:** Может ли работодатель заставить работника написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы, так как после выхода на работу обеспечить работой работодатель его не может.

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
|  «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем**…» *Источник:* ***ст. 128, "Трудовой кодекс Российской Федерации****" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}* «…**Направление работника принудительно в отпуск без сохранения заработной платы является нарушением** **ст. 128** **Трудового кодекса РФ**.В соответствии со ст. 128 ТК РФ **отпуск без сохранения зарплаты предоставляется только на основании письменного заявления работника**. Соответственно, **инициатива предоставления такого отпуска должна исходить от работника.**Так, в Постановлении Минтруда России от 27.06.1996 N 40 указано, что **"вынужденные" отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. Не предусматривает их и действующее трудовое законодательство.**При отсутствии письменного заявления работника о предоставлении ему отпуска и при отсутствии работы работодатель должен будет оплачивать период простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ или принимать решение о сокращении численности или штата работников на основании пп. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 82 ТК РФ с соблюдением гарантий, связанных с расторжением договора.»*Источник: {Вопрос: Работнику организации, находящейся в районе Крайнего Севера, предлагают взять отпуск без сохранения заработной платы… (Консультация эксперта,* ***Роструд, И.И.Шкловец, Федеральная служба по труду и занятости***  *03.06.2009) {КонсультантПлюс}}*«…**Работодатель обязан**:**соблюдать трудовое законодательство** и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, **условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров**;**предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором**...»*Источник:* ***ст. 22, "Трудовой кодекс Российской Федерации****" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}*«…**Все работодатели** (физические лица и **юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства** и иных актов, содержащих нормы трудового права…»*Источник:* ***ст. 11, "Трудовой кодекс Российской Федерации"*** *от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}* **«2. Можно ли предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты по инициативе работодателя****Нет, нельзя.** Отправить работника в отпуск без сохранения зарплаты можно только по его собственному желанию, выраженному в письменном заявлении (ст. 128 ТК РФ). Поэтому вы нарушите закон, если предоставите работнику отпуск за свой счет по своей инициативе или принудите его написать заявление на такой отпуск. Тогда работник вправе обратиться за защитой своих прав, в частности, в государственную инспекцию труда (ч. 1 ст. 21, ч. 2 ст. 352, ч. 1 ст. 353 ТК РФ), а у вас могут быть риски.Единственное, что вы можете сделать - предложить работнику пойти в отпуск за свой счет, не настаивая на этом (это не запрещено). Если он захочет пойти и добровольно напишет заявление, тогда вы сможете оформить такой отпуск. Для этого обычно на основании заявления работника издают приказ об отпуске, затем вносят сведения об отпуске в личную карточку, отражают его в табеле учета рабочего времени…**4. Какие возможны риски в случае принуждения работника взять отпуск**В этом случае возможны, в частности, следующие риски:* административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - например, если вы оформите отпуск без сохранения зарплаты принудительно, без заявления работника, или оформите работнику ежегодный оплачиваемый отпуск не в те даты, которые указаны в графике отпусков, не согласовав это с работником;
* административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ) - например, если вместо того, чтобы оформить и оплатить работнику простой, который произошел по вашей вине, вы принудительно отправили его в отпуск без сохранения зарплаты;
* компенсация морального вреда работнику, если он заявит такие требования (ст. 237 ТК РФ, п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2) - например, в связи с допущенными вами нарушениями, которые указаны выше.» *Источник:* ***Готовое решение: Можно ли принудить работника взять отпуск по инициативе работодателя (отправить в вынужденный отпуск****) (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
 |

**Поиск информации осуществлялся**

**при помощи «i» к ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации** от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)

**Полезные документы:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | Актуально на 16.05.2022 |  |

**Можно ли принудить работника взять отпуск по инициативе работодателя (отправить в вынужденный отпуск)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Да, если это ежегодный оплачиваемый отпуск и вы предоставляете его полной продолжительности (например, 28 дней) по графику отпусков. Даты отпуска в графике вы определяете без согласования с работником (исключение - если отпуск делится на части или работник вправе взять его в удобное время). Заставить работника взять отпуск вне графика нельзя. Если у вас микропредприятие или** **некоммерческая организация** **и вы отказались от графика, даты отпуска определяйте по соглашению с работником.****Также нельзя заставить работника взять отпуск за свой счет. Он оформляется по заявлению работника. Например, нельзя заставить взять такой отпуск вместо оформления и оплаты простоя. Это может повлечь, в частности, административную ответственность.** |  |

**Оглавление:**

1. [Когда работодатель может не согласовывать с работником период его ежегодного оплачиваемого отпуска](#P12)

2. [Можно ли предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты по инициативе работодателя](#P28)

3. [Можно ли обязать работника взять вынужденный неоплачиваемый отпуск вместо оформления простоя](#P38)

4. [Какие возможны риски в случае принуждения работника взять отпуск](#P50)

**1. Когда работодатель может не согласовывать с работником период его ежегодного оплачиваемого отпуска**

Единственный случай, когда вы можете определить период ежегодного оплачиваемого отпуска работника без согласования с ним - при включении отпуска в график отпусков. При этом должны быть соблюдены одновременно два условия:

* вы планируете предоставить отпуск полной продолжительности (например, 28 календарных дней);
* работник не относится к тем, кто имеет право на отпуск в удобное для них время. Например, это работник, имеющий трех или более детей до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет.

Если же вы хотите предоставить отпуск по частям или у работника есть право на отпуск в удобное время, вы должны будете согласовать даты отпуска с ним. Это следует из ч. 1 ст. 115, ч. 1, 2, 4 ст. 123, ч. 1 ст. 125, ст. 262.2 ТК РФ.

После утверждения графика вы не вправе в одностороннем порядке изменить предусмотренные в нем периоды отпусков. Даже перенести отпуск по производственной необходимости вы можете только с согласия работника (ч. 2 ст. 123, ч. 3 ст. 124 ТК РФ).

Учтите, что работник может отказаться от отпуска, не запланированного графиком (в том числе если это новый работник и вы не внесли сведения о его отпуске в график). Если вам очень нужно, чтобы работник пошел в такой отпуск, можете, например, договориться с ним об этом. Что нужно сделать, чтобы достигнуть такого соглашения, нормативно не определено. Вы можете прописать конкретный порядок, например, в положении об отпусках.

Если у вас микропредприятие или некоммерческая организация и вы отказались от графика отпусков, работнику предоставляется отпуск по письменному соглашению между ним и вами. Об этом должно быть сказано в трудовом договоре по типовой форме (ст. 309.2 ТК РФ).

**2. Можно ли предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты по инициативе работодателя**

Нет, нельзя. Отправить работника в отпуск без сохранения зарплаты можно только по его собственному желанию, выраженному в письменном заявлении (ст. 128 ТК РФ). Поэтому вы нарушите закон, если предоставите работнику отпуск за свой счет по своей инициативе или принудите его написать заявление на такой отпуск. Тогда работник вправе обратиться за защитой своих прав, в частности, в государственную инспекцию труда (ч. 1 ст. 21, ч. 2 ст. 352, ч. 1 ст. 353 ТК РФ), а у вас могут быть [риски](#P50).

Единственное, что вы можете сделать - предложить работнику пойти в отпуск за свой счет, не настаивая на этом (это не запрещено). Если он захочет пойти и добровольно напишет заявление, тогда вы сможете оформить такой отпуск. Для этого обычно на основании заявления работника издают приказ об отпуске, затем вносят сведения об отпуске в личную карточку, отражают его в табеле учета рабочего времени.

**3. Можно ли обязать работника взять вынужденный неоплачиваемый отпуск вместо оформления простоя**

Нет, вы не вправе обязать работника взять неоплачиваемый отпуск вместо того, чтобы оформить простой (то есть временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера). Предоставить работнику такой отпуск можно только по его заявлению, которое он должен написать добровольно, иначе у вас возможны риски (подробнее об этом мы рассказывали [выше](#P28)). Для случаев простоя исключений законом не установлено (ч. 3 ст. 72.2, ст. 128 ТК РФ).

Если вам заранее известно, что в какие-то периоды в течение года у вас возможен простой (например, вы приостановите производство из-за сезонного спада спроса на продукцию), можете на это время запланировать ежегодные оплачиваемые отпуска работников в графике отпусков. При этом даты отпусков можно не согласовывать с работниками, если вы включаете в график отпуск полной продолжительности, например, 28 календарных дней. Работники обязаны будут пойти в отпуск, когда вы запланировали. Исключения - если отпуск делится на части или работник имеет право на отпуск в удобное для него время (об этом рассказывали [выше](#P13)). Но учтите, что запланировать отпуска в графике нужно заранее при его утверждении - не позднее чем за две недели до нового календарного года. Также проверьте, нет ли в вашем локальном нормативном акте условия о том, что во время простоя отпуск продлевается или переносится (ч. 1 ст. 115, ч. 1, 2, 4 ст. 123, абз. 4 ч. 1 ст. 124, ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

Заметим, что простой не препятствует оформлению отпуска за свой счет работнику, если он добровольно обратится с заявлением (законом это не запрещено). Но мы не рекомендуем его оформлять, если простой случился по вашей вине или по независящим от вас с работником причинам. Иначе проверяющие органы могут расценить такой отпуск как уклонение от оплаты времени простоя, предусмотренной ч. 1, 2 ст. 157 ТК РФ. Поэтому если работник попросил у вас неоплачиваемый отпуск, разъясните ему, что для него выгоднее не оформлять этот отпуск, а получить оплату за время простоя. Но учтите, что есть случаи, когда вы обязаны предоставить работнику такой отпуск (например, в связи с рождением ребенка согласно абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

**4. Какие возможны риски в случае принуждения работника взять отпуск**

В этом случае возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - например, если вы оформите отпуск без сохранения зарплаты принудительно, без заявления работника, или оформите работнику ежегодный оплачиваемый отпуск не в те даты, которые указаны в графике отпусков, не согласовав это с работником;
* административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ) - например, если вместо того, чтобы оформить и оплатить работнику простой, который произошел по вашей вине, вы принудительно отправили его в отпуск без сохранения зарплаты;
* компенсация морального вреда работнику, если он заявит такие требования (ст. 237 ТК РФ, п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2) - например, в связи с допущенными вами нарушениями, которые указаны выше.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | Актуально на 16.05.2022 |  |

**Какая предусмотрена ответственность работодателя за нарушение обязательств, связанных с отпусками**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **В зависимости от нарушения вас могут привлечь к материальной, административной, уголовной ответственности. Наиболее распространена административная ответственность (например, в виде штрафа), в частности, за непредоставление работнику отпуска, отсутствие графика отпусков, невыплату отпускных в срок. За несвоевременную выплату отпускных есть риск привлечения и к уголовной ответственности (вплоть до лишения свободы), а также вы несете в этом случае независимо от вашей вины материальную ответственность в виде денежной компенсации за каждый день просрочки.****Еще работник может заявить о денежной компенсации ему морального вреда.****Рассмотрим основные нарушения и ответственность за них подробнее.** |  |

**Оглавление:**

1. [Какая предусмотрена ответственность работодателя за непредоставление отпуска](#P14)

2. [Какая предусмотрена ответственность работодателя за отсутствие графика отпусков](#P29)

3. [Какая предусмотрена ответственность работодателя за несоблюдение графика отпусков](#P41)

4. [Какая предусмотрена ответственность работодателя за невыплату отпускных](#P51)

**1. Какая предусмотрена ответственность работодателя за непредоставление отпуска**

За непредоставление отпуска, который полагается работнику по закону, предусмотрена материальная ответственность в виде денежной компенсации морального вреда работнику и (или) административная ответственность, например в виде штрафа, который для организации может достигать 70 000 руб. Ответственность в этом случае несете, только если виноваты в непредоставлении работнику отпуска (ч. 1 ст. 1.5 КоАП РФ, ч. 1 ст. 233, ч. 1 ст. 237 ТК РФ). Например, если вы не предоставите работнику ежегодный отпуск в течение двух лет подряд, чем нарушите ч. 4 ст. 124 ТК РФ, или в нарушение ч. 2 ст. 128 ТК РФ откажете инвалиду в 60 календарных днях отпуска за свой счет.

Административная ответственность за непредоставление отпуска, если это нарушение совершено впервые, предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения, штрафа. За повторное нарушение - ответственность по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа, дисквалификации должностного лица на срок от года до трех лет.

Штраф за непредоставление отпуска могут назначить, если такое нарушение совершено впервые, по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Тогда его размер может составить для должностного лица от 1 000 до 5 000 руб., а для организации - от 30 000 до 50 000 руб. За повторное аналогичное нарушение штраф предусмотрен ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, и он уже может составить от 10 000 до 20 000 руб. для должностного лица, а для организации от 50 000 до 70 000 руб.

Размер денежной компенсации морального вреда (если работник о ней заявит) вы определяете по соглашению с работником, а в случае спора - как решит суд (ст. 237 ТК РФ).

**2. Какая предусмотрена ответственность работодателя за отсутствие графика отпусков**

За отсутствие графика отпусков предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. В первый раз предусмотрено предупреждение или штраф, например для юрлица до 50 000 руб. А если ранее вы уже были привлечены к административной ответственности за аналогичное нарушение - дисквалификация должностного лица от года до трех лет и (или) штраф, например для юрлица до 70 000 руб. Штраф такой же, как за непредоставление отпуска, о нем подробнее рассказывали [выше](#P17).

Напомним, что график отпусков - обязательный локальный нормативный акт, что следует из ч. 1, 2 ст. 8, ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ.

Ответственность за отсутствие графика отпусков не грозит, если у вас микропредприятие или некоммерческая организация и вы отказались полностью или частично принимать локальные нормативные акты. В этом случае график отпусков можно заменить письменным соглашением между вами и работником, указав это в трудовом договоре по типовой форме, что следует из ст. 309.2 ТК РФ.

**3. Какая предусмотрена ответственность работодателя за несоблюдение графика отпусков**

Несоблюдение графика отпусков может повлечь материальную ответственность в виде компенсации морального вреда и (или) административную ответственность, например в виде штрафа, который для юрлица может достигать 70 000 руб. Ответственность в этом случае вы несете, только если виноваты в несоблюдении графика отпусков (ч. 1 ст. 1.5 КоАП РФ, ч. 1 ст. 233, ч. 1 ст. 237 ТК РФ). Вместе с тем ответственность не грозит, например, в таком случае. Вы перенесли отпуск, поскольку работник, имеющий трех детей до 18 лет, младшему из которых не исполнилось 14 лет, на основании ст. 262.2 ТК РФ использовал отпуск в удобное для него время, а не по графику отпусков.

Административная ответственность вам грозит по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - в первый раз предусмотрено предупреждение или штраф (например, для юрлица до 50 000 руб.), а за повторное такое нарушение - дисквалификация должностного лица от года до трех лет и (или) штраф (например, для юрлица до 70 000 руб.). Штраф такой же, как за непредоставление отпуска, о нем подробнее рассказывали [выше](#P17).

Размер денежной компенсации морального вреда (если работник о ней заявит) вы определяете по соглашению с работником, а в случае спора - как решит суд (ст. 237 ТК РФ).

**4. Какая предусмотрена ответственность работодателя за невыплату отпускных**

За невыплату, в том числе неполную выплату, отпускных вас могут привлечь к административной, материальной и даже уголовной ответственности. Напомним, что отпускные вам нужно выплатить не позднее чем три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Рассмотрим это подробнее.

Материальная ответственность предусмотрена, прежде всего, ст. 236 ТК РФ. По ней вы должны выплатить компенсацию работнику в размере 1/150 действующей ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок отпускных за каждый день задержки. В более высоком размере выплатите компенсацию, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Причем сделать это вы должны независимо от вашей вины.

Также работник может заявить о денежной компенсация ему морального вреда. Ее размер определяете по соглашению с работником, а в случае спора - определяет суд (ст. 237 ТК РФ).

Административная ответственность за невыплату отпускных вам грозит по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния). Если данное нарушение вы совершили впервые, то предусмотрено предупреждение, штраф. Повторно - дисквалификация должностного лица на срок от года до трех лет, штраф. Такая ответственность грозит вам, если вы виноваты в просрочке выплаты. Вместе с тем наказания не будет, например, в следующем случае. Работник, имеющий трех детей до 18 лет (при этом младшему из них не исполнилось 14 лет), предупредил вас о ежегодном отпуске, который он может использовать в удобное для него время, меньше чем за три календарных дня. Этот вывод следует из ч. 1 ст. 1.5 КоАП РФ, ч. 9 ст. 136, ст. 262.2 ТК РФ.

Уголовная ответственность также возможна, она предусмотрена ст. 145.1 УК РФ. Например, ч. 1 ст. 145.1 УК РФ предусмотрена ответственность за частичную невыплату отпускных более трех месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности руководителя организации, в частности, в виде штрафа, лишения права занимать определенные должности, лишения свободы до года. А за полную невыплату отпускных свыше двух месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности руководителя организации ч. 2 ст. 145.1 УК РФ предусмотрены, в частности: штраф, до трех лет лишения свободы с правом занимать определенные должности.

О размерах штрафов мы расскажем подробнее [ниже](#P59)**.**

**4.1. Какой размер штрафа за несвоевременную выплату отпускных**

За несвоевременную выплату отпускных вас могут привлечь как к административному, так и уголовному штрафу. Например, административный штраф для юрлица может достигать 100 000 руб., а уголовный штраф для осужденного - до 500 000 руб. Рассмотрим это подробнее.

Административный штраф за несвоевременную выплату отпускных (при условии, что эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния), если вы впервые совершили такое нарушение, может составить от 10 000 до 20 000 руб. для должностного лица, а для организации уже от 30 000 до 50 000 руб. (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ). За повторное - от 20 000 до 30 000 руб. для должностного лица, а для организации - от 50 000 до 100 000 руб. (ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ).

Уголовный штраф за частичную невыплату отпускных свыше трех месяцев из-за корыстной или иной личной заинтересованности руководителя организации (обособленного структурного подразделения), может составить до 120 000 руб. или размер заработной платы (иного дохода осужденного) за период до года (ч. 1 ст. 145.1 УК РФ). За полную невыплату отпускных свыше двух месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности руководителя организации (обособленного структурного подразделения) - от 100 000 до 500 000 руб. или размер заработной платы (иного дохода осужденного) за период до трех лет (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ). Если же эти действия повлекли тяжкие последствия - от 200 000 до 500 000 руб. или размер заработной платы (иного дохода осужденного) за период от года до трех лет (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **КонсультантПлюс | Изменения за последний месяц | Актуально на 16.05.2022** |  |

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ**

**ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ЗА СВОЙ СЧЕТ)**

1. В каких случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) >>>

2. На какой срок можно предоставить отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) >>>

2.1. Как учитывается продолжительность отпуска без сохранения заработной платы (за свой счет) при определении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск >>>

3. Как оформить отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) >>>

**По семейным и другим уважительным причинам работнику, подавшему письменное заявление, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). В некоторых случаях работодатель обязан предоставить такой отпуск (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).**

Для соблюдения порядка предоставления отпуска за свой счет рекомендуем работодателю действовать следующим образом.

1. Удостоверьтесь, не относится ли работник к числу лиц, которым такой отпуск предоставляется в обязательном порядке. Подробнее об этом см. п. 1 настоящего материала.

2. Если работник не относится к вышеназванной категории лиц, оцените уважительность причин, по которым ему требуется отпуск.

3. Согласуйте с работником продолжительность отпуска. Подробнее об этом см. п. 2 настоящего материала.

4. Документально оформите предоставление отпуска. Подробнее об этом см. п. 3 настоящего материала.

**1. В каких случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Работник, подавший заявление об отпуске | Причина предоставления отпуска | Продолжительность отпуска, установленная федеральными законами | Норма |
| Любой работник | Рождение ребенка | До 5 календарных дней | Часть 2 ст. 128 ТК РФ |
| Регистрация брака |
| Смерть близких родственников |
| Работники - слушатели подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования | Итоговая аттестация | 15 календарных дней | Часть 2 ст. 173 ТК РФ |
| Работники, допущенные к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего образования | Вступительные испытания | 15 календарных дней |  |
| Работники, обучающиеся в образовательных организациях по аккредитованным программам (бакалавриат, специалитет, магистратура) по очной форме обучения | Промежуточная аттестация (сдача зачетов и экзаменов) | 15 календарных дней в учебном году |  |
| Подготовка и защита выпускной квалификационной работы со сдачей итоговых государственных экзаменов | 4 месяца |  |
| Сдача итоговых государственных экзаменов | 1 месяц |
| Работники, допущенные к вступительным испытаниям в профессиональные образовательные организации | Вступительные испытания | 10 календарных дней | Часть 2 ст. 174 ТК РФ |
| Работники, обучающиеся в профессиональных образовательных организациях по аккредитованным программам среднего профессионального образования (очная форма обучения) | Промежуточная аттестация | 10 календарных дней в учебном году |  |
| Государственная итоговая аттестация | До 2 месяцев |  |
| Работающие пенсионеры по старости (по возрасту) |  | До 14 календарных дней в году | Часть 2 ст. 128 ТК РФ |
| Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших из-за ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) |  | До 14 календарных дней в году | Абзац 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Работающие инвалиды |  | До 60 календарных дней в году | Часть 2 ст. 128 ТК РФ |
| Инвалиды войны |  | До 60 календарных дней в году | Подпункт 17 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ |
| Ветераны боевых действий из числа лиц, указанных в пп. 1 - 5, 8 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ |  | До 35 календарных дней в году | Подпункт 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ |
| Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы |  | До 3 недель в год | Часть 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ |
| Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы |  | До 3 недель в год | Пункт 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 |

Отметим, что приведенный перечень случаев, когда работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет), не исчерпывающий. Это подтверждается в том числе положениями абз. 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

**...**