

Максимальная продолжительность отпуска за свой счет

Сколько дней можно брать за свой счет? Для отдельных категорий работников законом установлены конкретные сроки (например, инвалидам — 2 месяца, а пенсионерам — 2 недели). Если у сотрудника нет особых прав на отпуск без сохранения заработной платы, вопрос решается в соответствии с локальными актами организации и по договоренности с работодателем.

ОТПУСК



СКОЛЬКО ДНЕЙ МОЖНО БРАТЬ ЗА СВОЙ СЧЕТ

По букве закона

Согласно действующим положениям Трудового кодекса России каждый трудящийся имеет право на отдых. Ежегодный оплачиваемый отпуск в 28 календарных дней гарантирован всем работающим по трудовым договорам. Но это не единственный вариант.

Так, наряду с [дополнительными отпусками](#), чиновники определили, что работник вправе потребовать у начальства предоставить ему дни

без оплаты ([ст. 128 ТК РФ](#)). Это и есть отпуск за свой счет, максимальный срок которого не ограничен. Количество дней, в течение которых разрешается отсутствовать на рабочем месте, определяется путем переговоров.

Работник направляет в адрес начальника заявление с просьбой предоставить дни отдыха без оплаты. Работодатель же решает, отпустить сотрудника или нет, и если отпустить — то на какой период.

При подготовке заявления рекомендуем указать причину, по которой требуется оставить рабочее место. Чем весомее аргумент, тем выше шанс, что вас отпустят, как говорится, с миром. Если работодатель согласен, то на основании его распоряжения издается приказ ([форма Т-6](#)). Кроме того, данные вносятся в личную карточку сотрудника. А все дни отсутствия на «боевом посту» следует зафиксировать в таблице учета рабочего времени.

Есть ли ограничения

Статья 128 ТК РФ не устанавливает ограничений, сколько дней можно взять за свой счет, но это вправе сделать федеральные законы. Например, ими установлены ограничения для государственных и муниципальных служащих. Данная категория работников вправе рассчитывать на отдых без содержания сроком на один год, но не более (ч. 15 ст. 46 [№79-ФЗ от 27.07.2004](#), ч. 6 ст. 21 [№25-ФЗ от 02.03.2007](#)).

Конечно, не каждый работодатель согласится обходиться без сотрудника столь долго, пусть даже и без оплаты. Кому-то придется выполнять его функции. А если работника легко заменить, то встает вопрос о целесообразности продолжения трудовых взаимоотношений. Следовательно, в данном вопросе «наглеть» не стоит.

В остальном вопрос, на сколько можно взять отпуск за свой счет, решается по договоренности. Руководство анализирует последствия отсутствия конкретного специалиста для деятельности компании. Иными словами, не исключено, что в неоплачиваемом отпуске откажут, например, в силу производственной необходимости. Но работодатели практически всегда входят в положение сотрудников.

Следовательно, договорился с коллегой — он подменит; поговорил с начальником — он не против. Что же получается, гуляй хоть весь год? Да, но такие отгулы повлияют на продолжительность отдыха ежегодного и оплачиваемого.

[Статья 121 ТК РФ](#) устанавливает, что только 14 дней без сохранения заработной платы в год не повлияют на продолжительность ежегодного оплачиваемого отдыха (минимум 28 дней). Остальные дни за свой счет по Трудовому кодексу не учитываются при исчислении стажа для трудового отдыха начиная с 15-го дня. Дата завершения трудового периода (года), за который предоставляется оплачиваемый отпуск, перенесется на данное число дней ([Письмо Роструда №854-6-1 от 14.06.2012](#)).

Кому нельзя отказать

Обратите внимание, что законодательством определены категории граждан, которым нельзя отказать в предоставлении свободных дней без оплаты.

Чиновники определили максимальные сроки отпуска за свой счет для таких граждан, и они составляют (в год):

1. Участникам ВОВ — 35 дн.
2. Трудящимся пенсионерам — до 14 дн.
3. Родителям или вдовам погибших военнослужащих, работников правоохранительных органов — 14 дн.
4. Трудящимся инвалидам — 60 дн.
5. Иным категориям работников в случае рождения ребенка, бракосочетания или смерти родственника — до 5 дн.

Таких сотрудников придется отпустить по первому их требованию. За отказ работодателя в предоставлении неоплачиваемых свободных дней предусмотрены наказания и штрафные санкции. Такие нормы закреплены в ст. 128 ТК РФ. Но и это не исчерпывающий список.

Дополнительные условия того, сколько может длиться отпуск за свой счет, устанавливаются федеральным и региональным законодательством и определяются локальными актами предприятия. Например, в [ст. 263 ТК РФ](#) закреплено, что родителям или опекунам ребенка-инвалида положены 2 недели без оплаты. А для поступления работников в высшие, средние профессиональные образовательные учреждения и для написания дипломной работы — до 15 дней ([ст. 173](#) и [174 ТК РФ](#)).