

Памятка о предоставлении отпуска за свой счет

В связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника.

Продолжительность отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем и может составлять всего несколько часов.

В ТК РФ перечислены следующие случаи, когда работодатель обязан предоставить неоплачиваемый отпуск на основании заявления работника.

До 5 календарных дней:

- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака;
- в случае смерти близких родственников.

До 14 календарных дней в году:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- родителям и женам военных (сотрудников ОВД, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, принудительного исполнения), погибших или умерших при исполнении обязанностей службы либо заболевания, связанного с прохождением службы.

До 35 календарных дней в году:

- участникам ВОВ.

До 60 календарных дней в году:

- работникам с инвалидностью.

Иные случаи.

Отпуск без сохранения заработной платы возможен и в других случаях, предусмотренных федеральными законами либо коллективным договором. Так, работодатель обязан предоставить неоплачиваемый отпуск:

- сотрудникам, работающим в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностям - для проезда к месту проведения отпуска и обратно (ст. ТК РФ);
- совместителю - в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. ТК РФ).

Суммирование неоплачиваемых отпусков

По общему правилу отпуска без сохранения заработной платы не суммируются и на следующий год не переносятся. При наличии одновременно двух или более оснований для такого отдыха,

предоставляется один отпуск наибольшей продолжительности из всех возможных.

Но, если право на отпуск за свой счет возникло в разные моменты в течение года (например, в один и тот же год, но в разное время у работника были регистрация брака, рождение ребенка и смерть близкого родственника), то отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен в каждом случае.

Неоплачиваемый отпуск - только по инициативе работника.

Работодатель не может отправить персонал в неоплачиваемый отпуск по своему усмотрению (например, из-за уменьшения объема работ, финансовых трудностей в

организации и т.п.). Инициатива предоставления такого отпуска должна исходить только от работника.

Полномочий по отзыву работника из отпуска без сохранения зарплаты у работодателя тоже нет. А вот сотрудник вправе в любой момент отказаться от использования отпуска за свой счет и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя. Мотивы отказа (по воле работника или по просьбе работодателя) значения не имеют.

Таким образом, работодатель не вправе издать приказ об отзыве работника из отпуска без сохранения зарплаты даже при наличии письменного согласия последнего. При этом он обязан издать приказ о досрочном окончании (прекращении) такого отпуска, если к нему поступит соответствующее заявление работника.

Важно!

Увольнение работника, находящегося в неоплачиваемом отпуске, по инициативе работодателя не допускается.

Исключение - ликвидация предприятия.