**Какие бывают виды отпусков**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Отпуска бывают оплачиваемые и без оплаты. В группу оплачиваемых отпусков входят: основной отпуск (полагается всем), дополнительные отпуска (предоставляются по различным основаниям, например за ненормированный рабочий день), а также специальные отпуска, например отпуск по беременности и родам.Отпуска без сохранения заработной платы также можно разделить на те, которые предоставляете по соглашению (то есть вы можете отказать в предоставлении такого отпуска работнику), и те, которые обязаны предоставить работнику по определенным случаям (например, при рождении ребенка) или потому, что работник относится к определенной категории (например, пенсионер). |  |

**Оглавление:**

1. [Что такое ежегодный оплачиваемый отпуск](#P14)

2. [Что такое отпуск без сохранения заработной платы](#P26)

3. [Какие бывают виды дополнительных отпусков](#P36)

4. [Какие бывают виды "специальных" отпусков](#P62)

5. [Какие возможны риски, если не предоставить отпуск работнику](#P77)

**1. Что такое ежегодный оплачиваемый отпуск**

В законе нет определения ежегодного оплачиваемого отпуска. Под ним принято понимать отдых работника определенной продолжительности, во время которого этот работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и может использовать это время по своему усмотрению, но при этом в данный период времени за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Это следует из [абз. 6 ч. 1 ст. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100168), [ст. ст. 106](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100752), [114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100800), [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100802) ТК РФ.

Такие отпуска полагаются работнику за каждый [рабочий год](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266253&dst=100004), проработанный им в вашей организации, что следует из [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100832), [4 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=623) ТК РФ, Писем Минтруда России от 02.11.2018 [N 14-2/ООГ-8717](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180575&dst=100009), от 25.10.2018 [N 14-2/ООГ-8519](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180456&dst=100019).

Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного и дополнительного ([ст. ст. 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100800), [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100802), [116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100805), [120](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100817) ТК РФ, Руководство по соблюдению обязательных требований по времени отдыха).

Основной отпуск полагается всем работникам и, как правило, составляет 28 календарных дней. Некоторым категориям работников предоставляется [удлиненный](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265775&dst=100011) отпуск ([ст. 115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100802) ТК РФ). К ежегодному основному отпуску можно отнести с учетом [ст. ст. 291](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101728), [295](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101741) ТК РФ отпуска, предоставляемые сезонным работникам и тем, кто заключил трудовой договор сроком до двух месяцев. Хотя они и не называются по закону "ежегодными основными" и предоставляются (компенсируются) из расчета два рабочих дня за месяц работы, но для этой категории работников такой отпуск заменяет ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный отпуск положен не всем, а только [специальным категориям работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265760) в зависимости, в частности, от условий, характера и места их работы, места проживания. О них мы еще расскажем [далее](#P36).

**2. Что такое отпуск без сохранения заработной платы**

В законе нет определения отпуска без сохранения заработной платы. Можно сказать, что отпуск без сохранения зарплаты или, как его часто называют на практике, отпуск за свой счет - это время отдыха работника, на период которого этот работник освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей и может использовать это время по своему усмотрению, при этом за ним сохраняется место работы (должность), а вот заработная плата (средний заработок) не сохраняется. Такие выводы сделаны на основании [абз. 6 ч. 1 ст. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100168), [ст. ст. 106](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100752), [128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100865) ТК РФ.

Предоставить такой отпуск вы можете по соглашению с работником, то есть вправе отказать работнику в предоставлении отпуска. А также такой отпуск может быть обязательным - когда вы не можете отказать работнику в его предоставлении ([ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100865) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=141207&dst=100009) Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1). Например, вы обязаны по заявлению работающего пенсионера по старости (по возрасту) предоставлять ежегодно отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней. Либо, например, предоставить до 5 календарных дней при рождении ребенка ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100867" \o "\"Трудовой кодекс Российской Федерации\" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) {КонсультантПлюс}), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100869), [6 ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100872) ТК РФ).

**3. Какие бывают виды дополнительных отпусков**

Дополнительные отпуска бывают как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы (Руководство по соблюдению обязательных требований по времени отдыха). Последние не очень распространены. К дополнительным оплачиваемым отпускам относятся, в частности, отпуска:

* работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ([ч. 1 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=609), [ст. 117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=102520) ТК РФ);
* за особый характер работы ([ч. 1 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=609), [ст. 118](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100811) ТК РФ);
* работникам с ненормированным рабочим днем ([ч. 1 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=609), [ст. 119](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100814) ТК РФ);
* за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([ч. 1 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=609), [ст. 321](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101827) ТК РФ).

Также вы с учетом своих производственных и финансовых возможностей можете самостоятельно устанавливать различные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников согласно [ч. 2 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=610) ТК РФ. Например, в связи со [свадьбой](#P55).

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, как мы уже говорили, не очень распространен. В частности, такой ежегодный отпуск может быть предусмотрен коллективным договором для работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работника, ухаживающего, например, за членом семьи - инвалидом I группы. Еще он полагается, например, народным дружинникам, добровольным пожарным ([ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100873), [ст. 263](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101642) ТК РФ, [ч. 3 ст. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420531&dst=100233) Федерального закона от 02.04.2014 N 44-ФЗ, [ч. 7 ст. 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436364&dst=30) Федерального закона от 06.05.2011 N 100-ФЗ, [Руководство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=429613&dst=100159) по соблюдению обязательных требований по времени отдыха).

**3.1. Установлена ли обязанность работодателя предоставлять работнику отпуск с сохранением заработной платы в связи со свадьбой**

Нет, такая обязанность законом не установлена. Но вы с учетом своих производственных и финансовых возможностей можете самостоятельно предоставлять работнику дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в связи со свадьбой согласно [ч. 2 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=610) ТК РФ. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюза при его наличии.

Но учтите, что по закону вы должны предоставить работнику в случае регистрации брака по его письменному заявлению до пяти календарных дней отпуска без сохранения заработной платы ([ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100872) ТК РФ). Поэтому, если у вас не предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск в связи со свадьбой, а работник обратился с просьбой его предоставить, проинформируйте его, что он может взять в этом случае отпуск за свой счет.

**4. Какие бывают виды "специальных" отпусков**

Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875) РФ предусмотрены еще некоторые виды "специальных" отпусков. К ним относятся, в частности:

* учебный отпуск. Например, для прохождения государственной итоговой аттестации обучающимися по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата по очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1912" \o "\"Трудовой кодекс Российской Федерации\" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) {КонсультантПлюс}), [3 ч. 1 ст. 173](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1914) ТК РФ);
* отпуск по беременности и родам ([ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101609) ТК РФ);
* отпуск по уходу за ребенком ([ст. 256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101612) ТК РФ);
* отпуска работникам, усыновившим ребенка ([ст. 257](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101618) ТК РФ).

**5. Какие возможны риски, если не предоставить отпуск работнику**

В этом случае возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7446) КоАП РФ. Например, если работнику с ненормированным рабочим днем не предоставляете ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за такой режим работы;
* компенсация морального вреда работнику, если он заявит такое требование ([ст. 237](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101536) ТК РФ, [п. 63](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100386) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Например, если вы не предоставите работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления в связи с регистрацией брака.