

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 16 апреля 2014 года N ПГ/3387-6-1

[Об определении продолжительности отпуска без сохранения заработной платы]

В Управлении юридического сопровождения деятельности центрального аппарата и правовой поддержки территориальных органов Роструда Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение, поступившее 21 марта 2014 года. В пределах компетенции сообщаем следующее.

Федеральная служба по труду и занятости, в соответствии с [п.5.5.4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости](#), утвержденного [постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 N 324](#), осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения Трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Мнение Роструда по указанным в обращении вопросам не является разъяснением.

В соответствии с частью 1 [статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации](#) (далее - [Кодекс](#)) продолжительность отпусков без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, в каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные [статьей 128 Кодекса](#), подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные частью 2 [статьи 128](#) для отдельных категорий работников. В частности, к таким группам относятся работающие инвалиды, которым предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году.

Таким образом, работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

При этом отмечаем, что в [121 статье Кодекса](#) речь идет об отпусках без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника.

Заместитель начальника
Управления юридического
сопровождения деятельности
центрального аппарата
и правовой поддержки
территориальных органов
Роструда
Федеральной службы
по труду и занятости
К.А.Харитоненко

Электронный текст документа
подготовлен ЗАО "Кодекс" и сверен по:
рассылка