**Имеет ли женщина с детьми право на отпуск без сохранения зарплаты в удобное для нее время, и если да, то в каких случаях**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Да, женщина с детьми имеет право на такой отпуск в удобное ей время в некоторых случаях. В частности, если в коллективном договоре предусмотрен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения зарплаты для ухода за детьми (например, одиноким матерям с детьми младше 14 лет) или если отпуск без оплаты для женщин с детьми предусмотрен, например, в отраслевом соглашении по вашей организации, локальном нормативном акте (например, в связи с началом учебного года). Также женщина с детьми вправе получить такой отпуск в удобное ей время на общих основаниях, как другие работники (например, в связи со смертью близких родственников).  В остальных случаях сами решаете, предоставлять женщине такой отпуск или нет. |  |

**Оглавление:**

1. [В каких случаях женщине нужно предоставлять отпуск без сохранения зарплаты в удобное ей время для ухода за детьми](#P13)

2. [В каких случаях женщине с детьми нужно предоставить отпуск без сохранения зарплаты в удобное ей время на общих основаниях](#P38)

3. [В каких случаях необязательно предоставлять отпуск без сохранения зарплаты женщине с детьми в удобное ей время](#P48)

4. [Какие возможны риски, если женщине с детьми не предоставлен отпуск без сохранения зарплаты в удобное ей время](#P52)

**1. В каких случаях женщине нужно предоставлять отпуск без сохранения зарплаты в удобное ей время для ухода за детьми**

Предоставьте женщине отпуск без сохранения зарплаты для ухода за ребенком (детьми) в удобное для нее время, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или, например, отраслевым соглашением по вашей организации ([ч. 2 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=198) ТК РФ).

Так, в вашем коллективном договоре может быть, в частности, предусмотрен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения зарплаты до 14 календарных дней женщине ([ст. ст. 263](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101642), [264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101644) ТК РФ):

* с двумя или более детьми в возрасте до 14 лет (в том числе если женщина - их опекун);
* имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (в том числе если женщина - опекун (попечитель) этого ребенка);
* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Такой отпуск по письменному заявлению женщины может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Переносить его на следующий рабочий год нельзя ([ст. 263](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101642) ТК РФ).

Проверьте, не предусмотрено ли для вас, в частности, в отраслевом соглашении условие об установлении в коллективном договоре такого ежегодного дополнительного отпуска без сохранения зарплаты. Например, он может быть предусмотрен в коллективном договоре, если у вас [организация жилищно-коммунального хозяйства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436065&dst=100038) и на вас [распространяется действие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=311) Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы ([п. п. 1.20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436065&dst=100100), [6.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436065&dst=100434) указанного Соглашения).

Кроме того, дополнительные случаи предоставления женщинам отпуска без сохранения зарплаты в удобное им время для ухода за детьми могут быть установлены вашими внутренними документами, в том числе локальным нормативным актом (например, [положением об отпусках](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=232595)) ([ч. 1 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=130), [ч. 1 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100103), [абз. 7 ч. 1 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=196) ТК РФ).

|  |
| --- |
| Можно ли в одном приказе о предоставлении отпуска указать два вида отпуска: ежегодный оплачиваемый и дополнительный без сохранения заработной платы, предоставляемый для ухода за ребенком (детьми)  Да, можно.  Например, унифицированная [форма N Т-6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100201) предусматривает указание различных видов отпусков, предоставляемых работнику.  Если в организации предоставление отпуска оформляется приказом по этой [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100201), можно отразить в нем сведения о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и других отпусков, в том числе дополнительного отпуска без сохранения заработной платы для ухода за ребенком (детьми).  При необходимости унифицированную [форму N Т-6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100201) можно дополнить реквизитами. В частности, они понадобятся при оформлении отпусков различных видов: ежегодного оплачиваемого и дополнительного без сохранения заработной платы, предоставляемых за разные периоды работы. Это следует из [абз. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=23314&dst=100009), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=23314&dst=100010) Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации.  Приказы о предоставлении различных видов отпусков оформляются отдельно, если в организации принята система кадрового учета, при которой различные виды приказов на отпуск регистрируются с индексами (например, приказам о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска присваивается индекс "ОТ", а "учебного" - "УЧ" и т.д.). |

**1.1. Нужно ли женщине с детьми предоставлять отпуск без сохранения зарплаты по ее просьбе в связи с началом учебного года**

Да, если для вас такая обязанность предусмотрена в коллективном договоре, локальном нормативном акте или, например, в отраслевом соглашении по вашей организации ([ч. 2 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=198), [ч. 8 ст. 45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=299) ТК РФ).

**2. В каких случаях женщине с детьми нужно предоставить отпуск без сохранения зарплаты в удобное ей время на общих основаниях**

Предоставляйте отпуск без сохранения зарплаты женщине с детьми в удобное для нее время в тех же случаях, что и другим работникам (то есть не в связи с тем, что у нее есть дети, а на общих для всех работников основаниях). Это, в частности, случаи, когда женщина:

* просит такой отпуск в связи рождением ребенка, регистрацией брака, смертью близких родственников (например, родителей, детей, дедушек и бабушек) - до пяти календарных дней ([абз. 6 ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100872" \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}) ТК РФ, [ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453483&dst=100062) СК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=189008&dst=100011) Минтруда России от 30.08.2019 N 14-2/ООГ-6315);
* является женой военнослужащего, погибшего при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году ([абз. 4 ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2224" \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}) ТК РФ);
* является инвалидом - до 60 календарных дней в году ([абз. 5 ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100871" \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}) ТК РФ);
* просит такой отпуск для сдачи вступительных испытаний при поступлении на обучение по некоторым видам образовательных программ - на срок, указанный в [справке-вызове](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=181555&dst=100014) ([абз. 7 ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100873" \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}), [ч. 2 ст. 173](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1916), [ч. 2 ст. 174](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1931), [ч. 4 ст. 177](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2330) ТК РФ).

**3. В каких случаях необязательно предоставлять отпуск без сохранения зарплаты женщине с детьми в удобное ей время**

Вам не обязательно предоставлять женщине, имеющей детей, отпуск без сохранения зарплаты в тех случаях, когда это не является обязательным по закону, коллективному договору, вашему локальному нормативному акту или, например, отраслевому соглашению (то есть о которых рассказали выше). Тогда наличие у нее детей не имеет значения и вы сами решаете, предоставлять работнице такой отпуск или нет. Это следует из [ч. 2 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=198), [ч. 1 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100866) ТК РФ, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=141207&dst=100009) Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1.

Если вы отказали женщине в отпуске без сохранения зарплаты (поскольку не обязаны были предоставлять его согласно закону, вашим внутренним документам, соглашениям), а она ушла в него самовольно, вы можете привлечь ее к дисциплинарной ответственности ([пп. "д" п. 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100331" \o "Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) \"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации\" {КонсультантПлюс}) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

**4. Какие возможны риски, если женщине с детьми не предоставлен отпуск без сохранения зарплаты в удобное ей время**

В этом случае возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по [ч. 1 ст. 5.31](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=10606) КоАП РФ - например, если вы согласно коллективному договору обязаны предоставить женщине с двумя или более детьми до 14 лет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы согласно [ст. 263](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101642) ТК РФ, но отказали ей в таком отпуске. Или, например, если вы согласно отраслевому соглашению обязаны предоставить женщине отпуск без сохранения зарплаты в случае поступления ее ребенка в первый класс и отказали ей в этом отпуске;
* 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 отказали женщине, имеющей детей, в отпуске без сохранения зарплаты, который она просила в связи со смертью близкого родственника;
* компенсации морального вреда работнице, если она заявит такие требования ([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, за упомянутые выше нарушения.