

Право работника на ежегодно оплачиваемый отпуск

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник имеет право на отдых, обеспечиваемый предоставлением оплачиваемых ежегодных отпусков. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Его продолжительность составляет 28 календарных дней.

Для определенных категорий работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). Удлиненный основной отпуск предоставляется работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Указанный отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью от 42 до 56 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»). Так, например, педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Инвалидам - работникам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Кроме того, удлиненный основной отпуск предоставляется сотрудникам Следственного комитета РФ, работникам органов прокуратуры, сотрудникам Федеральной противопожарной службы, сотрудникам органов внутренних дел, муниципальным служащим и другим категориям работников – продолжительность 30 календарных дней.

ВАЖНО ПОМНИТЬ, что нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Реализовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск возможно при условии наличия стажа.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении 6 месяцев его непрерывной работы** у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Для отдельных категорий работников по их заявлениям оплачиваемый отпуск должен предоставляться до истечения 6 месяцев непрерывной работы. К таким категориям относятся:

- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

НЕОБХОДИМО ПОМНИТЬ, что по желанию отдельных категорий работников в удобное для них время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ);
- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

Продление или перенос на другой срок ежегодно оплачиваемого отпуска осуществляется работодателем с учетом пожеланий работника в определенных случаях:

- временная нетрудоспособность работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

По письменному заявлению работника работодатель должен перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, в случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

С согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год, в случае если предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

ЗАПРЕЩАЕТСЯ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Закон допускает разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, НО по соглашению между работником и работодателем, при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, что отзыв работника из отпуска допускается **только с согласия работника**, за исключением работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в отношении которых закон не допускает отзыва из отпуска.

Неиспользованная часть отпуска в связи с отзывом должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Прокуратура Ленинского района г. Иркутска