

Порядок предоставления работникам основных оплачиваемых отпусков

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Более продолжительный (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам, не достигшим возраста 18 лет (31 календарный день), инвалидам (не менее 30 календарных дней), отдельным категориям педагогических работников (от 42 календарных дней), работникам, занятым на работах с химическим оружием (от 49 календарных дней) и ряду иных работников.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при этом не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Ряду работников предоставлено право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время: женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев, одному из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет, мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск

предоставляется авансом.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление указанного отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исключения составляют основные оплачиваемые отпуска беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет.

В случае увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его пребывания в отпуске.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Прокурор Коньшевского района
советник юстиции

Н.В. Силаков