

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

Каждый официально трудоустроенный человек в Российской Федерации имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Порядок его предоставления определяется трудовым законодательством и, в некоторых случаях, отраслевыми нормативными актами.

В соответствии со ст.107 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) отпуск – это ежегодное время отдыха, которое предоставляется работнику работодателем. Сотрудник, оформленный по трудовому договору, проводит отпуск за счет работодателя, получая за время отдыха свой средний заработок. Согласно ст.114 ТК РФ должность за работником в это время сохраняется. От рабочих обязанностей граждан на время отдыха полностью освобожден.

По общему правилу минимальный период для отдыха — 28 календарных дней в год (ч.1 ст.115 ТК РФ). Для определенных трудовых категорий (например, медицинские работники, учителя, работники в возрасте до 18 лет и т.д.) предусмотрены более длительные периоды освобождения от труда. Их предоставление может регулироваться не только ТК РФ, но и отраслевым законодательством. Дополнительное оплачиваемое ежегодное время для отдыха получают также работники вредных производств и граждане с ненормированным графиком труда.

Все сотрудники, независимо от способа трудоустройства, вправе отдыхать от выполнения работы. Это, в том числе: сезонные рабочие (ст.295 ТК РФ); лица, которые трудятся по срочному трудовому договору до 2-х месяцев (ст.291 ТК РФ); надомные работники (ч.4 ст.310 ТК РФ); дистанционные сотрудники (ч.2 ст.312.4 ТК РФ).

Согласно ч.8 ст.11 ТК РФ не предоставляется такая возможность только лицам, которые трудятся по гражданско-правовым договорам.

В соответствии с положениями ТК РФ, если человек только что трудоустроился, то он не может сразу же получить отпуск. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает после 6 месяцев работы непрерывно у одного работодателя. Между тем - если руководство согласно предоставить отпуск работнику до истечения полугода работы, трудовое законодательство этому не препятствует (ч.2 ст.122 ТК РФ). В некоторых случаях, оговоренных в законе отдельно (ч.3 ст.122 ТК РФ), работодатели обязаны предоставлять возможность отдохнуть сотрудникам по их желанию до истечения полугода работы. Это относится: к лицам моложе 18 лет; женщинам перед отпуском по беременности и родам или сразу после него; лицам, усыновившим ребенка возрастом до 3-х месяцев; к иным категориям лиц, указанным в федеральных законах.

Если человек трудится в организации не первый год, то он может отдыхать согласно графику, заранее установленному на конкретный календарный год (ст.ст.122-123 ТК РФ). Отдельным лицам ежегодный оплачиваемый отдых положен по их желанию в любое удобное время, например, по желанию мужа в период окончания беременности и родов его жены (ч.3 ст.123 ТК РФ).

График отпусков работников утверждается не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года (ст.123 ТК РФ). Как минимум за 2 недели до начала периода оплачиваемого отдыха на основании утвержденного графика работодатель должен вручить работнику под роспись уведомление о начале его отпускного периода.

Заместитель прокурора
Тужинского района

юрист 2 класса

А.Ю. Рябов