

Прокуратура Киевского района г. Симферополя разъясняет

Статья 122 Трудового кодекса РФ закрепляет фундаментальное право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и определяет порядок его предоставления. Норма устанавливает как общее правило о возникновении права на отпуск после шести месяцев непрерывной работы у конкретного работодателя, так и исключения, допускающие использование отпуска ранее указанного срока — по соглашению сторон либо в обязательном порядке для отдельных категорий работников (беременные женщины, несовершеннолетние, усыновители).

Так, в соответствии со ст. 122 ТК РФ Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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 непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков за второй и последующие годы работы определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Данный график утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при её наличии) в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов. Утверждённый график отпусков является обязательным для обеих сторон трудового договора – как для работодателя, так и для работника. При этом о времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели.

Закон предусматривает случаи, когда ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит продлению либо переносу на другой срок. К числу таких оснований относятся: временная нетрудоспособность работника, исполнение во время отпуска государственных обязанностей (если трудовое законодательство предусматривает освобождение от работы), а также иные случаи, установленные трудовым законодательством или локальными нормативными актами. В указанных ситуациях новый срок отпуска определяется работодателем с учётом пожеланий работника. Кроме того, по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, с тем обязательным условием, что хотя бы одна из его частей составляет не менее 14 календарных дней.

Таким образом, правовое регулирование ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренное Трудовым кодексом РФ, представляет собой сбалансированный механизм, обеспечивающий реализацию конституционного права работника на отдых.