



ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК: ВСЕ, ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ

Все сотрудники, которые работают в компании по трудовому договору, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по Трудовому кодексу Российской Федерации (далее - ТК РФ), на время которого за сотрудником сохраняют средний заработок и рабочее место. Минимальная продолжительность 28 дней в году.

9 ВАЖНЫХ ВЕЩЕЙ, КОТОРЫЕ ДОЛЖЕН ПОМНИТЬ КАЖДЫЙ

1. Ежегодный отпуск по ТК РФ бывает основным и дополнительным. Основной есть у каждого работника. Дополнительный дают за работу в сложных условиях определенным категориям работников. Продолжительность и основного, и дополнительного обязательно указывают в трудовом договоре.

2. Оплата отпуска по ТК РФ предусмотрена исходя из среднего заработка. Правила расчета такого заработка установлены законом. Отпускные выплачивают за три дня до начала отпуска.

3. Отдых предоставляют работнику каждый рабочий год. Перенести его на следующий рабочий год можно только в исключительных случаях и с согласия работника.

4. Дополнительный и основной виды предоставляют, как правило, суммарно и полностью. Делить на части отдых допускается, если согласны обе стороны трудовых отношений. Главное условие – одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5. Право на очередной отпуск у работника возникает через полгода работы. Конкретную дату работодатель должен согласовать с сотрудником. В некоторых случаях такой отдых может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев: по соглашению с работодателем, если работник имеет право отдыхать в удобное для него время.

6. За второй и последующие рабочие годы отпуск предоставляется в соответствии с графиком. Для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска ТК РФ предписывает составлять график очередности, обязательный как для работодателя, так и для работника.

7. Очередной отпуск по Трудовому кодексу можно продлить или перенести на другой срок, если во время него работник заболел или выполнял гособязанности. При наступлении таких обстоятельств сотрудник должен уведомить работодателя любым доступным способом, после чего отдых сотрудника автоматически продлевают.

8. С отдыха работника можно отозвать. При этом необходимо обязательно получить согласие работника; неиспользованные дни отдыха работник может взять, когда захочет, не учитывая пожелания работодателя; не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9. Неиспользованные дни отдыха можно компенсировать деньгами. При соблюдении некоторых условия: заменить денежной компенсацией можно часть основного отпуска, превышающую 28 календарных дней. Беременным женщинам и несовершеннолетним работникам замену не производят; компенсировать деньгами можно все дополнительные отпуска, кроме тех, что предоставляются за работу во вредных и опасных условиях труда; при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные отпуска, даже накопленные за несколько лет.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику независимо от места его работы, сменности, формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора, организационно-правовой формы работодателя и т.д..

В силу производственной необходимости или по иным причинам работник может так и не использовать свой отпуск в течение года. В этом случае накопленные отпускные дни переносятся на будущие периоды. Но в течение двух лет подряд оплачиваемый отпуск по Трудовому кодексу в обязательном порядке должен быть предоставлен работнику.