

Ежегодный оплачиваемый отпуск: разъяснения Роструда

Федеральная служба по труду и занятости растолковала порядок предоставления работникам основного оплачиваемого отпуска. Госслужащие также ответили на ряд вопросов. Когда сотрудник имеет право на перенос отдыха на иной срок? Кому положен удлиненный основной отпуск? Во всех ли случаях необходимо писать заявление на отпуск? Какие периоды учитываются, а какие не учитываются в рабочем стаже, который даёт право на отпуск?

Общий порядок предоставления сотрудникам отпуска

Основной оплачиваемый отпуск положен сотруднику **за каждый его рабочий год**. Что такое рабочий год? Этот год отсчитывается со дня приёма конкретного человека на работу к определённому работодателю.

Внимание! Трудовой кодекс (**статья 124**) прямо запрещает оставлять сотрудника без ежегодного отпуска 2 или более года подряд.

Когда и как уведомить о начале отдыха

Сотрудника следует уведомить под роспись о дате начала его отдыха **за 2 недели до этой даты (статья 123 Трудового кодекса)**. Если работодатель опоздает с таким предупреждением, то у сотрудника появится право на подачу заявления о переносе своего отпуска на иное время.

Важно! Если сотрудник уйдёт на отдых на те дни, которые выделены ему в графике отпусков, то он может обойтись без заявления на отпуск.

Руководство при этом имеет право на ознакомление работника с приказом о его отпуске за 2 недели до начала этого отпуска. В таких ситуациях не требуется дополнительное уведомление сотрудника о начале отпуска.

Заявление на отпуск

В каких случаях подобные заявления необходимы:

1. Сотрудник собирается в отпуск до того, как прошло **полгода** непрерывной работы, как на основании законодательства, так и на основании соглашения с

руководством.

2. Сотрудник принадлежит к одной из групп людей, которым по закону работодатель должен давать отпуска в любое желаемое для таких работников время.

Досрочный отпуск

По трудовым законам отдельные категории сотрудников имеют право брать ежегодный отпуск раньше, чем успеют отработать полгода в компании или у работодателя-ИП. В их число входят:

- женщины — как перед отпуском по беременности и родам, так и сразу после него
- несовершеннолетние сотрудники
- сотрудники, которые усыновили одного или более ребёнка до трёхмесячного возраста
- сотрудник, чья супруга находится в декретном отпуске
- работник по совместительству, которому на основной работе уже дали ежегодный оплачиваемый отпуск

Отдых в желаемое время

Трудовой кодекс, а также некоторые федеральные законы закрепляют право уйти в отпуск в удобный для сотрудника период **за особыми категориями людей**. Вот самые часто встречающиеся из них:

- женщины как перед уходом в декрет, так сразу после него или по завершении отпуска по уходу за ребёнком
- один из родителей несовершеннолетнего ребёнка-инвалида, а также опекун, попечитель или приёмный родитель такого ребёнка
- несовершеннолетние сотрудники
- сотрудники, которые усыновили одного или более ребёнка до трёхмесячного возраста
- сотрудники, у которых есть 3 или больше несовершеннолетних детей, пока младшему ребёнку не исполнится 14
- сотрудник, чья супруга находится в отпуске по беременности и родам
- сотрудники, прежде отозванные из отпуска (касается неиспользованного остатка этого отпуска)
- работники по совместительству — начало их отпуска должно совпадать с началом отпуска по основной работе

Длительность

Основной отпуск может продолжаться:

- 28 календарных дней — базовый вариант, применимый к каждому сотруднику, не являющемуся льготником
- 31 календарный день — у несовершеннолетних сотрудников
- 30 календарных дней — у работников-инвалидов
- 30-40 суток — зависит от стажа непрерывной работы гражданина в профессиональных спасательных службах
- 42 календарных дня — у некоторых типов педагогических работников
- 49 календарных дней — у сотрудников, работающих с химическим оружием
- 56 календарных дней — у сотрудников, работающих с химоружием и некоторых категорий работников из сферы педагогики

Внимание! Ежегодный отпуск можно делить на части, если на то есть соглашение между работодателем и сотрудником. Но соблюдайте условие: как минимум, в одной из таких частей положено быть 14 календарных дням или больше (**статья 125** Трудового кодекса). Если сотрудник и его начальство не могут прийти к согласию относительно раздела отпуска, то отпуск становится неделимым, то есть предоставляется сразу полностью.

Расчёт стажа

Что засчитывается в стаж

В рабочем стаже, при котором сотрудник вправе будет уйти в основной оплачиваемый отпуск, по закону учитывается время:

- фактически отработанное
- когда человек не работал реально, но формально за ним были сохранены рабочее место или должность, считая и время оплачиваемого отпуска, праздники и выходные, а также другие полученные сотрудником свободные дни
- вынужденного прогула вследствие неправомерного отстранения или увольнения, если сотрудника после этого восстановили на старой работе
- когда сотрудник был отстранён от работы из-за того, что не по своей вине пропустил обязательный для него медосмотр
- отпуска без сохранения заработной платы, полученного по просьбе самого сотрудника, если за рабочего год этот срок составил не больше 14 календарных дней
- приостановки трудового договора согласно **статье 351.7** Трудового кодекса

Что исключается из стажа

Законом заданы также периоды, которые нельзя включать в отпускной стаж:

- когда работника не было на рабочем месте без уважительных причин, сюда относится и отстранение от работы
- отпуска по уходу за ребёнком, пока он не достигнет предельного для декрета возраста

Когда платить отпускные

По закону (**статья 136** Трудового кодекса) работодатель должен перевести сотруднику отпускные за 3 дня до начала самого отпуска. Если данный срок будет нарушен, то сотрудник будет вправе написать заявление на перенос отпуска.

При этом просим учитывать, что время для выдачи отпускных отчитывается не в рабочих, а в календарных днях (**статья 14** Трудового кодекса). Соответственно, если первый день отдыха окажется понедельником, то сотрудник должен получить деньги не позже четверга предшествующей недели (письмо Минтруда от 05.09.18 № 14-1/ООГ-7157).

Читайте также Готов проект переноса выходных дней в 2024 году