



Введение

Сегодня в современном обществе мы все больше посвящаем времени своей работе, стремясь обеспечить себе и своим близким достойное будущее. Конечно же, в постоянном процессе работы мы стремимся самореализовываться, развиваться и познавать себя с новых сторон - ведь это одно из главных целей нашей жизни. Но чтобы быть в тонусе и в один прекрасный момент не выгореть, нам и нашим работодателям не стоит забывать об отдыхе, который необходим организму. Ежегодный отпуск и его порядок предоставления играет немаловажную роль в отношениях работодателя, сотрудника и государства.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в России

В Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно, он составляет 28 календарных дней. Данная цифра может варьироваться в зависимости от места работы специалиста. В таком случае основной отпуск становится основным удлиненным отпуском, нерабочие праздничные дни, которые выпадают на период отпуска, в число календарных дней не включаются. [\[1\]](#)Мы знаем, что работник имеет право на использование отпуска за первый год только по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Но если мы обратимся к статье 122 ТК РФ, то там указано, что оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев по соглашению сторон. В данной статье указаны и те случаи, когда ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению сотрудника:

- 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.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста. [\[2\]](#)

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, с помощью графика отпусков, утвержденного работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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.

Также сотрудник может взять часть отдыха «деньгами», то есть вместо отпуска попросить выплатить ему компенсацию.[\[3\]](#)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в определенных случаях, представленных в статье 124 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Заключение

Я рассмотрела порядок предоставления ежегодных отпусков в Российской Федерации, который, зачастую, не устраивает наших граждан. Кто-то считает его коротким, кто-то требует расширения категорий граждан на право предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы. Споров и возмущений много, также как и необоснованных высказываний работников о том, что во многих западных странах трудовое законодательство более лояльно

Список использованной литературы:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)(дата обращения 05.01.2020)
 2. Бондаренко, Э.Н. Динамика трудового правоотношения: Монография / Э.Н. Бондаренко. - М.: Норма, 2017. - 977 с.
 3. Кузнецова, Т.В. Кадровое делопроизводство / Т.В. Кузнецова, С.Л. Кузнецов. - М.: Интел-Синтез, 2018. - 400 с.
-
1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) Глава 19 (дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
 2. Кузнецова, Т.В. Кадровое делопроизводство / Т.В. Кузнецова, С.Л. Кузнецов. - М.: Интел-Синтез, 2018. - 400 с. [↑](#)
 3. Бондаренко, Э.Н. Динамика трудового правоотношения: Монография / Э.Н. Бондаренко. - М.: Норма, 2017. - 977 с. [↑](#)