



Право на отпуск является частью правового статуса каждого работника, оно выступает важной государственной гарантией и провозглашается международными актами в качестве неотъемлемого права человека. В РФ каждый работник имеет право на отпуск независимо от того, принят ли он на работу с нормальной длительностью рабочего времени или неполным рабочим временем. Гарантирование государством любому работнику права на отпуск является важной составляющей осуществляемой им социальной политики. Поэтому отпуск и порядок его предоставления является актуальным на сегодняшний день.

Цель исследования изучить понятие отпуска и порядок его предоставления. В соответствии с целью были поставлены задачи:

- Дать определение понятию отпуск;
- Рассмотреть порядок предоставления отпуска.

Отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Его продолжительность составляет 28 календарных дней. Работнику может быть предоставлен удлиненный основной оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Цель таких отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использования отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Но по соглашению сторон может быть предоставлен и до истечения этого срока. 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 до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. В соответствии со ст. 267 ТК РФ работникам не достигшим 18 лет, ежегодный отпуск предоставляется в любое удобное время. А лицам работающим по совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы, даже если им не отработаны 6 месяцев. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При составлении графика отпусков учитываются не только пожелания работников, но и особенности производственного процесса. Уход работников в отпуск не должен нарушать нормальную работу организации. Поэтому в некоторых коллективных договорах или в локальных нормативных актах организации установлено правило, что в каждом календарном месяце может уходить одновременно в отпуск только определенное количество сотрудников того или иного структурного подразделения. ()

Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок с учётом пожеланий работника в случаях: 1) временной нетрудоспособности работника; 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия

работника перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть представлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого

договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

Заключение

Таким образом, право на отпуск относится к числу основных трудовых прав работника. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают все лица, работающие по трудовому договору на предприятиях, в учреждениях, организациях любых организационно-правовых форм (государственных, муниципальных, частных, в кооперативах, товариществах, акционерных обществах), независимо от степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (на предприятии или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности или выполняемой работы, срока трудового договора.