



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.

Выбранная мной тема для эссе, на мой взгляд, является актуальной на данный момент, так как несомненно, что временем отдыха пользуются все работающие, без исключения, поэтому данный круг вопросов непосредственно касается и интересует огромное количество людей в нашей стране. В то же время мало кто знает и интересуется своими правами и обязанностями в данной области. Из-за незнаний у сотрудников возникают противоречия, которые влекут за собой ложное представление о системе предоставления ежегодного отпуска.

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. 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.

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.

Расчет отпускных начинается с определения среднего заработка работника и периода для расчета отпускных, эти величины являются определяющими положенной суммы, которая и должна быть выплачена работнику за три дня до его начала.

Для расчета средней зарплаты берутся предшествующие отпуску 12 месяцев в классическом варианте.

Средняя зарплата - это сумма выплат работнику, в которую не входят иные социальные выплаты и премии, поделенная на 29,4 (средняя цифра , обозначающая количество дней в месяце) и на количество отработанных месяцев.

В случае, если работник взял отпуск через 6 месяцев или даже менее, то именно данное количество месяцев будет браться в расчет.

Если до отпуска в расчетном периоде есть дни, в которые работник не выходил на работу, то цифру 29,4 делят на количество дней в месяце и умножают на сумму отработанных дней. Из расчетного периода всегда исключают дни больничного.

Также сотрудник может взять часть отдыха «деньгами», то есть вместо отпуска попросить выплатить ему компенсацию.

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.

Если на предприятии произошло повышение окладов во время расчетного периода или непосредственно отпуска работника, сумма среднего заработка может быть проиндексирована, тогда бухгалтером высчитывается коэффициент повышения.

Мы рассмотрели 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.