



Ежегодный отдых сотрудник предприятия может получить уже спустя 6 месяцев с начала трудовой деятельности у одного работодателя. Согласно установленным в действующем правовом поле нормам, на основании соглашения сторон получить отпуск можно и ранее. Стоит понимать, что выходные дни, которые выпадают на отпускной период, учитываются во время подсчета его длительности и должны оплачиваться, однако иная ситуация с официальными государственными праздничными днями.

Для получения официального оплачиваемого отпуска нужно написать заявление и передать его ответственному компетентному лицу на утверждение. Точный срок оговаривается отдельно, и есть варианты его получения как по частям, так и целиком. Получить его можно после 6 месяцев непрерывного труда на одного работодателя. В отдельных случаях разрешение могут предоставить раньше. Если говорить о самом общем варианте, для этого потребуется договориться с руководством.

Упомянув о времени до 6 месяцев с начала непрерывной работы, нужно отметить ряд групп граждан, имеющих право претендовать на отпуск до полугода работы.

К таковым относятся:

1. женщины до отпуска по факту беременности либо непосредственно после этого периода;
2. сотрудники, возраст которых не превышает 18 лет;
3. лица, которые усыновили 3-месячного ребенка (либо нескольких, но возраст одного не должен превышать указанный).

При этом без связи с продлением периода ежегодного отдыха от работы есть ряд отдельных случаев, имеющих прямое отношение к больничным, а также к оформлению отпусков в целях обеспечения ухода за малолетними членами семьи. В таких ситуациях необходимо своевременно предупредить компетентное лицо в организации о возникшей ситуации, после чего произвести перенос времени отдыха либо его части.

Для многих людей получить сразу 28 отпускных дней не всегда удобно, поэтому они планируют его разбиение на несколько отдельных частей. Это

возможно, поскольку у работников нет обязательств по разовому использованию всего периода отдыха от работы. Разделение отпуска производится на основании соглашения, которое заключается между работодателем и работником.

Разделение всего периода отпуска, в соответствии с положениями ТК России, обязано производиться таким способом, чтобы длительность хотя бы одной его части составляла 14 календарных дней и более. Только при соблюдении данного условия остальные части можно делить на более мелкие периоды (вплоть до 1-2 дней).