



РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

ЛИСКИНСКИЙ ФИЛИАЛ ДОРОЖНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА НА ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

ПРАВОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК

Отпуск – не право, а обязанность!

Отпуск является одним из видов времени отдыха работника. Право на отпуск - неотъемлемое право каждого работающего гражданина, это закреплено в Конституции РФ.

Предоставление отпуска является не правом, а обязанностью работодателя.

Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

В соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам **продолжительностью 28 календарных дней.**

В соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Вместе с тем, по соглашению сторон оплачиваемый

отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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.

Трудовое законодательство, в частности положения статьи 124, гарантирует продление отпуска в связи с временной нетрудоспособностью или перенос времени отпуска. При этом работник имеет право получить компенсацию за период заболевания.

Работник не может быть лишён права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным.

В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с **учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер отпускных напрямую зависит от средней заработной платы, для расчёта средней заработной платы учитываются все

предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (ст. 139 Трудового кодекса РФ) и делится на двенадцать месяцев.

В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ **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.

