Право работников на предоставление ежегодных отпусков

Разъясняет помощник прокурора Селемджинского района А.В.Соловарова

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Статьями 114, 115 Трудового кодекса РФ предусмотрено право работников на предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 дней.

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. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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 в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с [графиком](consultantplus://offline/ref=E2C3310C6BB3F1C5AB6E00BA2DA821C1D14805819A425FEA7E25CBE8B821EA50490F6E8DA9D98F684BE52E2380BC2A512EBD3FAA9DB909x5W7L) отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

В случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами предусмотрен перенос очередного отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден 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.

Согласно ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](consultantplus://offline/ref=5568B1FED2B4F49F20E07BFB5CDEA912D7CB032624A905FBD52EFC8B85C85B717C46F91622F521BCB8A1494C677BD6DE8E9F24B4AD44F3F338F6J) за все неиспользованные отпуска.

В ходе проводимых органами прокуратуры проверок выявляются случаи непредоставления ежегодно очередных отпусков работникам, сокращение количества дней отпуска работодателями до 7- 14 дней в год, перенос отпуска без согласия работника. Зачастую работодателями не соблюдается требования закона по заблаговременному утверждению графика, его соблюдению. Работники не уведомляются работодателями под подпись о начале отпуска. Имеют место факты несвоевременной оплаты отпуска.

За несвоевременную оплату отпуска работодатель обязан уплатить денежную компенсацию за каждый день просрочки в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ.

Несвоевременная оплата отпуска может повлечь административную ответственность по ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.