



ВАЖНО ЗНАТЬ: Ежегодный оплачиваемый отпуск (продление и перенос отпуска, отзыв из отпуска)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника

В случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

Работодатель по письменному заявлению обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником:

- 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 (ч.2ст.124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (ч.3 ст. 124 ТК РФ).



Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

Отзыв из отпуска

- 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 (ч.3 ст.125ТК РФ).

Запрещается!

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте 18 лет и работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст.125 ТК РФ).

