

Предоставление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска

В соответствии со статьями 122 и 123 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику в срок, определенный графиком отпусков.

ТК РФ прямо не установлены случаи отмены отпуска, вместе с тем по производственной необходимости можно отозвать работника из отпуска или перенести отпуск на следующий рабочий год, если его предоставление в текущем рабочем году может неблагоприятно сказаться на работе организации (статьи 124 и 125 ТК РФ). В этих случаях необходимо получить согласие работника.

Кроме того, в силу статьи 124 ТК РФ работодатель обязан продлить или перенести ежегодный отпуск на другой срок в следующих случаях: - если временная нетрудоспособность работника наступила в период отпуска; - в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; - а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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, отпуск должен быть перенесен на другой срок по письменному заявлению работника.

В случае, когда приказ об отпуске уже издан, но в силу сложившихся у работника обстоятельств, работодатель отменяет приказ о предоставлении отпуска по его личному заявлению.

Приказ об отмене приказа о предоставлении отпуска издается тогда, когда приказ о предоставлении отпуска уже издан, но работник еще находится на рабочем месте, то есть отпуск еще не начался. В противном случае издается приказ об отзыве из отпуска с четким обозначением причины или приказ о переносе отпуска (в случае если отпуск переносится по инициативе работника).

Специальной процедуры отмены отпуска законодательством не установлено.