|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  http://www.eseur.ru/Images/hot41673.jpg |  **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок № 16.Ежегодный отпуск для работника с неполным рабочим днем. |

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями регламентированы главой 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК).Согласно статье 256 ТК по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй статьи 256 ТК, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.Статьей 93 ТК установлено, что при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится в порядке статьи 121 ТК. Так, согласно вышеуказанной статье в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе время фактической работы. Таким образом, время работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Кодексом, регулируются главой 19 ТК.В соответствии с частью 1 статьи 115 ТК работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.На основании статьи 122 ТК оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году. Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю. Данное правило было заложено более 70 лет назад в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г., действующих в настоящее время в части, не противоречащей ТК. В случае если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 ТК не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года "отодвигается" на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации (часть 4 статьи 122 ТК).Следует учитывать, что отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется, окончание отпуска может приходиться на следующий рабочий год.Согласно статье 123 ТК очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.Следует иметь в виду, что ТК не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск, независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.Вместе с тем следует отметить, что нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено. В этой связи для того, чтобы работник смог воспользоваться своим правом на ежегодный или дополнительный отпуск, ему следует прервать отпуск по уходу за ребенком. Прерванный отпуск впоследствии может быть возобновлен. |
|  |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, май, 2019** |