Гарантии при предоставлении отпусков.

Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться в соответствии с письменным заявлением работников независимо от стажа работы в данной организации:

- работницам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ),- в любое время;

- отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних – по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);

- работникам, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам,- в период указанного отпуска (ст.123 ТК РФ).

Кроме того, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ). Этот отпуск имеет строго целевое назначение – ежегодное увеличение времени общения с детьми.

Обратите внимание!

Если коллективным договором право работников на получение льготного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не имеют права требовать предоставления им таких отпусков, ссылаясь на нормы ТК РФ.