

**Вопрос:** Какие существуют гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

В соответствии с частью 5 статьи 37 Конституции РФ право на ежегодный оплачиваемый отпуск является конституционным правом работника.

Согласно статье 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со статьёй 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (часть 1).

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 (часть 2).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен, в том числе, и женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (часть 3).

Согласно статье 260 Трудового кодекса РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Статья 260 Трудового кодекса РФ предусматривает два вида гарантий, связанных со временем использования ежегодного оплачиваемого отпуска:

- право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев работы в организации;
- право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск за любой из последующих лет не в соответствии с графиком отпусков (часть 1 статьи 123 Трудового кодекса РФ), а в указанное в статье 260 Трудового кодекса РФ время.

Отпуск за первый год работы независимо от стажа работы в организации может быть использован женщиной:

- перед отпуском по беременности и родам;
- непосредственно после отпуска по беременности и родам;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Право использования ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам означает, что беременная женщина вправе уйти в отпуск независимо от времени работы у работодателя. При предоставлении ей такого отпуска одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по просьбе женщины должны быть предоставлены и

дополнительные отпуска.

Отпуск по беременности и родам включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, и не включается в стаж, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Время отпуска по уходу за ребенком в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска, не включается.

Если женщина использует ежегодный оплачиваемый отпуск сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, то ситуация может сложиться так, что отпуск будет ей предоставлен при отсутствии даже одного дня фактической работы (если отпуск по беременности и родам был предоставлен сразу после приёма на работу).

При составлении графика отпусков в организации следует учитывать, что беременная женщина, а также женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам, непосредственно после него, а также после окончания отпуска по уходу за ребенком. При этом право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска после отпуска по уходу за ребенком возникает и в том случае, если отпуск по уходу за ребенком использован не полностью, а также, если женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Использование ежегодного оплачиваемого отпуска в указанное выше время – право женщины, поэтому такой отпуск может быть предоставлен ей только на основании её заявления.