

Прокурор Олонецкого района разъясняет, что согласно статьи 2 Трудового кодекса РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений является в том числе предоставления работникам ежегодного отпуска в целях обеспечения их права на отдых. Продолжительность этого отдыха не может быть менее 28 календарных дней. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (ч. 3 ст. 124 ТК РФ).

Статья 126 Трудового кодекса РФ предусматривает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено законом.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

В соответствии с частью 3 статьи 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, лицам в возрасте до 18 лет. Кроме того, нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Исключением являются выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающую его минимальную продолжительность - 7 календарных дней.