Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время нахождения в отпуске по беременности и родам;
-время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются:**

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
-время нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.
- отпуск без сохранения заработной платы, начиная с 15-го дня.

Периоды, которые не включаются в отпускной стаж, продлевают рабочий год, отодвигая его окончание.

Обратите внимание!

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полностью, т.е. установленной продолжительности.

2. При расчете стажа для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска не имеет значения продолжительность рабочего дня или недели. Работники, которым установлен режим неполного рабочего времени, обладают такими же правами по продолжительности отпусков, как и все остальные.

3. При увольнении работника в порядке перевода на работу к другому работодателю стаж для отпуска **не сохраняется.**

4. Для отпуска учитывается непрерывный стаж, т.е. время работы у одного работодателя без перерывов.

5. Для ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями учитывается специальный стаж - фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Подготовлено обкомом Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством, с использованием разъяснений Минтруда России и материалов судебной практики