**Имеет ли работник право на предоставление ему полного ежегодного основного оплачиваемого отпуска, если фактически такой работник проработал несколько месяцев? Возможно ли удержание денежных средств из окончательного расчета работника за оплату предоставленного полного ежегодного основного оплачиваемого отпуска авансом, если основанием увольнения является соглашение сторон?**

Согласно ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации (Далее - ТК РФ) 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.

В соответствии с положениями ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться, в том числе, при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Таким образом, работник по соглашению с работодателем, может воспользоваться правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск за весь свой рабочий год, даже если такой рабочий год работником на момент предоставления отпуска не отработан. В случае, если работник отработал не полный рабочий год, а ежегодный основной оплачиваемый отпуск ему был предоставлен в полном объём и с таким работником был расторгнут трудовой договор по соглашению сторон, то работодателем удерживаются излишне выплаченные денежные средства из суммы окончательного расчёта работника при увольнении ввиду предоставления отпуска при отсутствии фактически отработанного времени, за который такой отпуск должен быть предоставлен.

Прокурор района

советник юстиции А.В. Локтионов

Д.М. Гонтарюк, тел.8(84566)505-12