Согласно части второй ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При наличии у работника на дату увольнения неиспользованных дней отпуска денежная компенсация за них должна быть выплачена в любом случае, к какой бы категории работник ни относился и по какому бы основанию он ни увольнялся (письмо Минтруда России от 25.01.2021 N 14-2/ООГ-521).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году (ст. 122 ТК РФ).

Первый рабочий год начинается в день приема на работу к данному работодателю и заканчивается через 12 месяцев, включаемых в стаж, дающий право на отпуск (далее также - отпускной стаж). Следующий рабочий год начинается сразу после окончания предыдущего (смотрите также письмо Роструда от 08.12.2008 N 2742-6-1). При наличии периодов, не включаемых в стаж, дата окончания рабочего года смещается по сравнению с изначальной на число дней в таких периодах (смотрите письмо ГИТ в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299).Периоды, которые включаются в отпускной стаж и не включаются в него, перечислены в ст. 121 ТК РФ.

Согласно части первой ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается не только время фактической работы, но и время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.