**Порядок предоставления ежегодных отпусков.**

Согласно ст.106 Трудового кодекса РФ **время отдыха**- это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Одним из видов времени отдыха являются **отпуска** ( ст.107 ТК РФ).

В силу ст.114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть **не менее 28 календарных дней** (ч.1 ст.115 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами ( ч.2 ст.116 ТК РФ).

В соответствии со ст.122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ***ежегодно.*** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения данного срока оплачиваемый отпуск по заявлению работника **должен быть предоставлен**:

-женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до 18 лет;

-работникам усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев и в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставлении оплачиваемых отпусков определяется ***ежегодно в соответствии с графиком отпусков****,* утвержденным работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. ( ч.1 ст.123 ТК РФ).

***График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника***( ч.2 ст.123 ТК РФ)

О времени начала отпуска работник ***должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала*.** ( ч.3 ст.123 ТК РФ).

Согласно ст.124 ТК РФ если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала ( в том числе не был предупрежден вовсе) , работнику своевременно не произвели оплату отпускных, то работодатель по письменному заявлению работника ***обязан перенести*** ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Также, **отпуск должен быть продлен или перенесен** в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения им во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождении от работы , и в других случаях.

В исключительных случаях, по производственной необходимости, допускается с согласия работника **перенесение отпуска** на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На основании ст.125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск **может быть разделен на части**. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**Отзыв из отпуска** допускается только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего дня или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В соответствии со ст.126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника **может быть заменена денежной компенсацией**.

Выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска предусмотрена и при увольнении работника ( ч.1 ст.127 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст.128 ТК РФ).

В тоже время законодатель закрепил определенные категории работников , которым **работодатель обязан** предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (до 14 календарных дней), инвалидам (до 60 календарных дней в году), работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника (до 5 календарных дней) и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами либо коллективным договором ( ч.2 ст.128 ТК РФ).

Заместитель прокурора г.Кизела

советник юстиции О.Ю.Воробьева