**Ежегодные отпуска**

**Общие положения**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с  Трудовым  кодексом РФ и иными  федеральными  законами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, у физического лица, ежегодные оплачиваемые  отпуска  предоставляются  в  соответствии с  правилами,  определяющими особенности  правового  регулирования  труда  указанной  категории  работников  (ст.  286,  291, 295,  305  Трудового кодекса РФ):

•  лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если  на  работе  по  совместительству   работник  не  отработал  6  месяцев,  то  отпуск предоставляется  авансом.  Если  на  работе  по  совместительству  продолжительность ежегодного  оплачиваемого  отпуска  работника  меньше,  чем продолжительность отпуска о основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему  отпуск  без  сохранения  заработной  платы соответствующей  продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса РФ);

• работникам,  заключившим  трудовой  договор  на  срок  до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении  из  расчета 2 рабочих дня за месяц работы (cт. 291 Трудового кодекса РФ);

• работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы ( ст. 295 Трудового кодекса РФ);

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных  оплачиваемых  отпусков  работникам,  работающих  у работодателей – физических лиц, определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может  быть больше, а продолжительность ежегодного  оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено Трудовым кодексом РФ.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работникам предоставляются  ежегодные  оплачиваемые  отпуска  двух  видов:

• ежегодные  основные  оплачиваемые  отпуска  (ст.  115 Трудового кодекса РФ);

• ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116  Трудового кодекса РФ).

Оплата  времени  отпуска  производится не позднее, чем за 3 дня до его начала  (ст.  136  Трудового кодекса РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ежегодные дополнительные  оплачиваемые  отпуска**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса РФ предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого  отпуска  призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

•  работникам, занятым  на  работе  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 местностях;

• в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными  законами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок  и  условия  предоставления этих  отпусков  определяются  коллективными договорами  или другими локальными  нормативными  актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части. Отзыв из отпуска, замена его денежной компенсацией**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст.  124,  125,  126  Трудового кодекса РФ ежегодный  оплачиваемый отпуск  должен  быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

• временной нетрудоспособности работника;

• исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 170 Трудового кодекса РФ);

• в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В указанных случаях отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник обязан известить работодателя. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за  2  недели до  его  начала то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

 В  исключительных  случаях,  когда  предоставление  отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, 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, независимо от характера возникших обстоятельств, непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение  2 лет подряд. Работникам  в  возрасте  до  18  лет,  а  также  занятым   на  работах с  вредными  и (или) опасными условиями  труда,   оплачиваемый отпуск должен  предоставляться только  ежегодно.

 Ежегодный  оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие  работодателя необходимо. *Отпуск можно  разделить  на  несколько  частей,  но  при  этом  необходимо,  чтобы  хотя  бы  одна  из  них  была  не менее  14  календарных  дней* (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

Работодатель  может отозвать работника из  отпуска,  если  это  необходимо  по тем  или иным  производственным  нуждам,  но  только  с  его  согласия. Закон  не  оговаривает форму  такого соглашения,  однако,  чтобы  избежать  недоразумения,  целесообразно получить   письменное  согласие  работника  на  отзыв  из  отпуска.