# **Особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска**

Трудовым законодательством установлен ряд особенностей предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса РФ работнику должен предоставляться ежегодно оплачиваемый отпуск, право на использование которого за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии, при этом оплачиваемый отпуск, по соглашению сторон, предоставляется и до истечения шести месяцев. Кроме того, до истечения шести месяцев отпуск предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Согласно ст. ст. 123, 124 Трудового кодекса РФ отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Помимо этого, по желанию работника и с согласия работодателя, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, возможно 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В силу ст. 125 Трудового кодекса РФ с согласия работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Запрещено отзывать из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Статьей 126 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по желанию работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).