**Рубцовская транспортная прокуратура разъясняет положения трудового законодательства об отпуске.**

Право на отпуск имеет каждое лицо, работающее по трудовому договору (ст. 21 ТК РФ). Отпуск относится к времени отдыха работника, т.е. в этот период он освобождается от исполнения своих обязанностей.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). На период очередного отпуска по Трудовому кодексу за работником сохраняется его место работы (должность), а также средний заработок (ст.114 ТК РФ). То есть оплачивается отпуск за счет работодателя.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику независимо от места его работы, сменности, формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора, организационно-правовой формы работодателя и т.д.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в общем случае должна составлять не менее 28 календарных дней. Но есть категории работников, которым положен:

- Удлиненный ежегодный отпуск (на большее число дней)

- Дополнительный отпуск, предоставляемый помимо основного.

По общему правилу в соответствии с ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику за каждый его рабочий год. Такой год отсчитывается с даты поступления сотрудника на работу, а не с 1 января (ст. 123 ТК РФ).

Что касается первого года работы у нового работодателя, то право на отпуск у работника возникает по истечении 6 месяцев. Но по согласованию с руководством пойти в отпуск новоиспеченный сотрудник может и раньше (ст. 122 ТК РФ).

В силу производственной необходимости или по иным причинам работник может так и не использовать свой отпуск в течение года. В этом случае накопленные отпускные дни переносятся на будущие периоды. Но в течение двух лет подряд оплачиваемый отпуск по Трудовому кодексу в обязательном порядке должен быть предоставлен работнику.

В случае нарушения предоставления оплачиваемого отпуска работодатель может понести административное наказание в соответствии с КоАП.