**О ГАРАНТИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ**

Право на отдых закреплено во многих международных актах. В частности, в статье 24 Всеобщей декларации прав человека, а также в ряде Конвенций Международной организации труда.

Право на ежегодный отпуск неотъемлемое право каждого работающего гражданина и это право закреплено в Конституции РФ. Право работников на отпуск не зависит от места работы, выполняемой трудовой функции, формы собственности, на основе которой ведется хозяйственная деятельность в организации, срока трудового договора. Предоставление отпусков, предусмотренных законодательством, является не правом, а обязанностью работодателя.

Одним из видов времени отдыха являются ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные), которые предоставляются для отдыха за труд в течение определенного времени с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск - это гарантированное законом число свободных от работы календарных дней, предоставляемое ежегодно всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях. При заключении трудового договора, работник приобретает право на отпуск, который он может использовать на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Удлиненные основные отпуска предоставляются работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день и педагогическим работникам, продолжительность которых устанавливается Правительством Российской Федерации. Согласно статье 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» работникам-инвалидам предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней, независимо от группы инвалидности.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, но хотя бы одна из этих частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска используется средний дневной заработок. Расчет отпускных осуществляется исходя из среднедневного заработка за 12 месяцев работы, предшествующих месяцу (периоду) начала отпуска. Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск пользуются все работающие по трудовому договору: женщины и лица с семейными обязанностями (ст. 255, 256 ТК РФ); работники в возрасте до 18лет (ст.267 ТК РФ); совместители по совмещаемой работе (ст. 286 ТК РФ); работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев (ст. 291 ТК РФ); работники, занятые на сезонных работах (ст. 295 ТК РФ); лица, работающие вахтовым методом (ст.301 ТК РФ); работники, работающие по трудовому договору у физических лиц (ст. 305 ТК РФ); работающие в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ); работники транспорта (ст. 329 ТК РФ); педагогические работники (ст. 334, 335 ТК РФ); надомники и другие категории работников, предусмотренные действующим законодательством.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда или действующие карты аттестации рабочих мест необходимы при решении вопроса о предоставлении и оплаты дополнительного отпуска, а также начислении компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск при увольнении работника.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации производится лишь при увольнении работника.

При этом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.В случае, если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, то отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Отсутствие у работодателя проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда является нарушением трудового законодательства и Федерального закона «О специальной оценке условий груда», влекущим привлечение к предусмотренной законом ответственности.

Трудовой кодекс РФ гарантирует продление ежегодного отпуска каждому работнику в связи с наступлением временной нетрудоспособности или его перенос на период заболевания. Такое продление оформляется соглашением между работником и работодателем при наличии листка временной нетрудоспособности.

В трудовом договоре может содержаться условие о режиме рабочего времени и времени отдыха, изучение которого позволит решить вопрос предоставления соответствующего дополнительного отпуска.