**Правовое регулирование предоставления отпусков работнику**

Право на отпуск закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации. Так в статье 122 ТК РФ указано, что 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. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Нюансы предоставления отпусков.

1. Отпуск можно взять и раньше истечении 6 месяцев от начала работы у работодателя следующим категориям:

-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.

2. Очередность.

1) Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2) График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3) О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала - это правило очень часто нарушается на практике.

3. Продление отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы

Необходимо отметить, что 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.

4.Замена отпуска компенсацией.

1) Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

2) Нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

-беременным женщинам;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).