**В каких случаях работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок?**

В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Однако, из данного правила есть исключения.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ работодатель обязан продлить или перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, определяемый им 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;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (например, в случае, если учебный отпуск совпадает с основным).

Необходимо отметить, что если временная нетрудоспособность наступила во время использования ежегодного оплачиваемого отпуска, его продолжительность автоматически продлевается на соответствующее количество дней. При этом, в силу п. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г. за N169, работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя. Если работник в связи с соответствующими обстоятельствами хотел бы перенести отпуск на другой срок, он обязан согласовать эти сроки с работодателем.

Заболевание члена семьи, необходимость ухода за ним в период отпуска не дает оснований для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на другое время.

Также, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем 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 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.

Прокуратура Пермского района