**О чём нужно знать, планируя отпуск**

Мы уже не раз обращались к теме отпусков, но как только начался их сезон, опять стали возникать вопросы. Сегодня хотелось бы затронуть те из них, что связаны с разделением ежегодного оплачиваемого отпуска на части, предоставления его в удобное время, а также авансом (то есть, ещё не заработанный полностью). Разъясняет заместитель руководителя Гострудинспекции Оксана Ванскова.

- Тема отпусков, действительно, сейчас очень актуальна, что доказывают и звонки на нашу «горячую линию». Что показывает их анализ? Не все работники готовы мириться с тем, что не могут выбрать отпуск в удобное время. Мы привыкли к тому, что при составлении графика отпусков учитываются пожелания работников. Но по большому счёту, и это подкреплено законом, право использовать отпуск в летнее или иное удобное время имеют только определённые категории работников. А именно, несовершеннолетние; многодетные работники, имеющие трёх и более детей до 18 лет, если младшему ребёнку нет 14 лет; ветераны боевых действий. Кроме того, на отпуск независимо от запланированного графика могут рассчитывать супруги «декретниц» (то есть находящихся в отпуске по беременности и родам), мужья и жёны военнослужащих. Могут воспользоваться отпуском не по графику также беременные женщины и мамы, ухаживающие за ребёнком до трёх лет (им разрешено присоединить свой очередной оплачиваемый отпуск к декретному). А всем остальным сотрудникам надо понимать, что работодатель может определить время отпуска по своему усмотрению, единственное, на чём может настоять работник при составлении графика отпусков – использовании полного отпуска, если он берётся не авансом.

При договорённости с работодателем взять весь отпуск, ещё не отработав рабочий год, конечно, возможно. В ст. 122 ТК РФ прописано, что отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, но здесь, как мы уже отметили, определяющим является решение работодателя, если сотрудник не входит в категории работников, имеющих право использовать отпуск в удобное время. Планируя отпуск авансом, не нужно забывать, что при увольнении до окончания того рабочего года, за счёт которого сотрудник уже получил отпуск, работодатель может удержать отпускные за неотработанные дни.

Много возникает вопросов по поводу разделения отпуска на части – как правило, работодатели не дают сотруднику отдохнуть больше, чем две недели. Остальные две работник вынужден брать позже, либо оставлять на следующий год. Между тем в ст. 125 ТК РФ чётко прописано, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней) только по соглашению между работником и работодателем. Своё намерение взять все 28 календарных дней, если вы их заработали, а не две недели, конечно, нужно обязательно зафиксировать при составлении графика отпусков, который обязателен для исполнения (ст. 123 ТК РФ).