**О возможности замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.**

Разъясняет помощник прокурора Приволжского района Федорченко В.Д.

В соответствии с действующим трудовым законодательством каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет не менее 28 календарных дней в год.  Перенесение отпуска на последующий год допускается лишь в исключительных случаях. Работник имеет возможность попросить о замене части отпуска, превышающей эти 28 дней, денежной компенсацией. Такое возможно, если работнику установлен более длительный отпуск (например, удлиненные отпуска педагогов) либо работнику положен не только ежегодный основной оплачиваемый отпуск, но и дополнительный (например, при ненормированном рабочем дне), при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков, перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год.

Для того чтобы получить замену отпуска денежной компенсацией, работник должен обратиться к  работодателю с соответствующим заявлением. При этом, необходимо учитывать, что замена отпуска денежной компенсацией является правом работодателя, а не его обязанностью, таким образом работодатель может отказать в замене и предоставить работнику отпуск в полном объеме.

Также трудовым законодательством установлены и ограничения, при которых замена отпуска на компенсацию не допускается. Так, имеются категории работников, которым замена отпуска денежной компенсацией не производится. К таким категориям относятся: беременные женщины, несовершеннолетние работники, кроме того, не производится замена отпусков на денежную компенсацию работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Между тем, при условии увольнения работника и наличия на момент увольнения неиспользованного отпуска полностью или  в части, работник может либо отгулять их перед увольнением либо получить компенсацию за все неиспользованные дни и отпуска.