**ПРАВО НА ОТПУСК КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ**

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено право граждан на отдых. Так, ежегодный оплачиваемый отпуск является разновидностью отдыха работников.

Право на отпуск закреплено за каждым работником, работающим на основании трудового договора, что регламентировано ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам ежегодно предоставляется отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Обычная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 дней. Кроме того, в силу ст. 116 ТК РФ отдельным категориям граждан, в число которых входят в том числе работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, работники, имеющие особый характер работы, работники с ненормированным рабочим днем, работники, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Вместе с тем работодатели имеют право самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска своим работникам, без ухудшения их положения.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется работодателем ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Также работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

За нарушение работодателем указанных требований трудового законодательства предусмотрена административная ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.