**Может ли «сгореть» неиспользованный вовремя отпуск?**

**Я работаю в организации больше 20 лет. За это время у меня остались неиспользованные отпуска за 2006 г. (28 дней основного отпуска и 7 дополнительных дней за работу с вредными условиями труда) и за 2008 г. (также 28+7). Обязан ли работодатель предоставить мне данные отпуска или они «сгорели»? Имею ли я право получить денежную компенсацию за эти отпуска и в каких случаях компенсируются все дни отпуска?**

Трудовое законодательство не содержит положений, в соответствии с которыми не использованные работником отпуска "сгорают". Работники, у которых очередной отпуск либо переносился, либо не был им предоставлен вовсе, имеют право на предоставление неиспользованных отпусков в рамках очередного года.

Согласно ст. 114, 115 ТК РФ работнику ежегодно должен предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней. Не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено.

В силу различных причин, таких как производственная необходимость и др., работники могут иметь неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды, при этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Это правило применимо и к отпускам за предыдущие рабочие периоды.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

В соответствии с ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Таким образом, работодатель обязан предоставить работнику не использованный им ежегодный отпуск в срок, определяемый соглашением между работником и работодателем. Выплатить денежную компенсацию работодатель вправе в том случае, если продолжительность каждого из неиспользованных ежегодных отпусков превышает 28 календарных дней, и только за ту часть, которая превысит 28 календарных дней. При этом замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, является правом, а не обязанностью работодателя.

В соответствии с нормами ст. 127 ТК РФ компенсацию за неиспользованный отпуск в денежном выражении работник может получить только в случае увольнения. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Следовательно, если в силу различных обстоятельств работник не использовал отпуск в предыдущие годы, это не лишает работника права использовать накопившиеся дни отпуска в текущем году, присоединив их к отпуску за текущий год.

**Ответ подготовлен правовым инспектором труда Пермского крайсовпрофа А. А. Гоголевым**