**«Случаи переноса и продления отпуска».**

Статьей 171 ТК установлены случаи переноса и продления трудового отпуска. Так, трудовой отпуск может быть перенесен или  продлен в течение текущего рабочего года:

1) при временной нетрудоспособности работника;

2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

5) в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

6) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если вышеназванные обстоятельства наступают во время трудового отпуска, то он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года (ч. 2 ст. 171 ТК). При этом право выбора: перенести или  продлить трудовой отпуск, принадлежит работнику.

Если данные обстоятельства наступают до начала трудового отпуска, то отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем (ч. 3 ст. 171 ТК). В таком случае о возможности продления трудового отпуска речь вестись не может. Отпуск может быть только перенесен.

Помимо законодательно определенных случаев, когда наниматель обязан перенести трудовой отпуск работника, перенос может быть осуществлен и по соглашению сторон.

Помимо переноса трудового отпуска в пределах рабочего года (ст. 171 ТК) предусмотрена возможность переноса части трудового отпуска на следующий рабочий год (ч. 2 ст. 170 ТК). При этом перенос части трудового отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях при одновременном выполнении следующих условий (ч. 2, 3 ст. 170 ТК):

- предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя;

- наличия согласия работника;

- в текущем рабочем году должна быть использована часть трудового отпуска продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней.

Заместитель начальника

Новогрудского межрайонного отдела

Гродненского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда О.И. Сорокопыт

30.10.2019