**Прокуратура разъясняет. Может ли работодатель не согласовывать с работником период его ежегодного оплачиваемого отпуска?**

Текст

Единственный случай, когда работодатель можете определить период ежегодного оплачиваемого отпуска работника без согласования с ним - при включении отпуска в график отпусков. При этом должны быть соблюдены одновременно два условия:

- работодатель планирует предоставить отпуск полной продолжительности (например, 28 календарных дней);

- работник не относится к тем, кто имеет право на отпуск в удобное для них время. Например, это работник, имеющий трех или более детей до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет.

Если же работодатель желает предоставить отпуск по частям или у работника есть право на отпуск в удобное время, он должен согласовать даты отпуска с работником. Это следует из ч. 1 ст. 115, ч. 1, 2, 4 ст. 123, ч. 1 ст. 125, ст. 262.2 Трудового Кодекса РФ.

После утверждения графика работодатель не вправе в одностороннем порядке изменить предусмотренные в нем периоды отпусков. Даже перенести отпуск по производственной необходимости возможно только с согласия работника (ч. 2 ст. 123, ч. 3 ст. 124 ТК РФ).