**- Какие виды дополнительных отпусков предусмотрены российским законодательством?**

Отвечает старший помощник прокурора района Дерий Т.В.: Дополнительные отпуска бывают как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы. Последние не очень распространены. К дополнительным оплачиваемым отпускам относятся, в частности, отпуска:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 1 ст. 116, ст. 117 ТК РФ);

за особый характер работы (ч. 1 ст. 116, ст. 118 ТК РФ);

работникам с ненормированным рабочим днем (ч. 1 ст. 116, ст. 119 ТК РФ);

за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ч. 1 ст. 116, ст. 321 ТК РФ).

Кроме того, и сам работодатель на основании локальных нормативно-правовых актов, с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать различные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников согласно ч. 2 ст. 116 ТК РФ. Например, в связи со свадьбой.

К дополнительным отпускам без сохранения заработной платы относится, в том числе, ежегодный отпуск, который может быть предусмотрен коллективным договором для работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работника, ухаживающего, например, за членом семьи - инвалидом I группы. Еще он полагается, например, народным дружинникам, добровольным пожарным (ч. 2 ст. 128, ст. 263 ТК РФ, ч. 3 ст. 26 Федерального закона от 02.04.2014 N 44-ФЗ, ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 N 100-ФЗ).