**О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части.**

Ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику по частям только в случае его согласия.

 В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ **по соглашению между работником и работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части является правом, а не обязанностью работника и возможно только по соглашению между работником и работодателем. Работодатель сам по собственной инициативе не вправе делить отпуск на части и не вправе самовольно вносить в график отпуск по частям, это можно сделать только с согласия работника. Из выше изложенного следует, что установление обязанности для работников использовать отпуск частями будет ухудшать их положение, даже если работодатель установит такую обязанность, в силу статьи 8 Трудового кодекса РФ она не будет подлежать применению.

Если же с работником достигнуто соглашение о разделении отпуска на части и у работодателя имеется документальное подтверждение такого соглашения, в графике отпусков возможно указание отдельных частей отпуска, согласованных с работником.

Оформить достижение соглашения о разделении отпуска на части можно несколькими способами: заявление работника, в котором он просит работодателя о разделении его оплачиваемого отпуска на части (до утверждения графика отпусков), соглашение о разделении отпуска на части в следующем году, а затем учесть договоренности в графике отпусков, также работодатель может обратиться к работнику с письменной просьбой о разделении отпуска на части, а работник может выразить свое согласие проставлением согласительной надписи на таком предложении путем подачи заявления или подписания соглашения о разделении отпуска.

О необходимости достижения согласия работодателя и работника о разделении отпуска на части также указано в Письме Федеральной службы по труду и занятости от 10.01.2024г. № ПГ/28100-6-1 (Прилагается).

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 10 января 2024 г. № ПГ/28100-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 12 декабря 2023 г., в пределах компетенции сообщает.

Согласно [статье 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=100800&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Из [части первой 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=624&field=134) ТК РФ следует, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=1292&field=134) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника ([часть вторая статьи 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=100842&field=134) ТК РФ).

В общем порядке отпуск предоставляется на основании графика отпусков и приказа работодателя.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней ([часть первая статьи 125](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=100854&field=134) ТК РФ).

В связи с тем что законодательством не определено, какая из частей отпуска может иметь указанную продолжительность, полагаем, что по согласованию между работником и работодателем как первая, так и последующие части ежегодного оплачиваемого отпуска могут быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

[ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024) РФ не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска.

В этой связи при использовании отпуска по частям работнику предоставляется то количество дней, которое было согласовано с работодателем и указано в его заявлении.

Таким образом, работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

В силу [части четвертой статьи 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=133&field=134) ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного [статьей 372](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=31.01.2024&dst=1292&field=134) ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления

Б.С.ГУДКО

10.01.2024