

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8
октября 2024 г. № ПГ/19878-6-1**

Вопрос: Обязательно ли получение согласия работника на разделение ежегодного отпуска на части при формировании графика отпусков? Как должно оформляться согласие работника - непосредственно в графике или в ЛНА?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 13 сентября 2024 года, в пределах компетенции сообщает следующее.

Частью первой статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрено, что оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть вторая статьи 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (часть четвертая статьи 122 ТК РФ).

Согласно Правилам об очередных и дополнительных отпусках, утвержденным НКТ СССР 30 апреля 1930 года N 169, которые действуют в части, не противоречащей ТК РФ (статья 423 ТК РФ), рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю.

В соответствии с частью первой статьи 123 ТК РФ 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть вторая статьи 123 ТК РФ).

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 ТК РФ).

Исходя из вышеуказанного разделение отпуска на части может предусматриваться в графике отпусков только по соглашению между работником и работодателем. При отсутствии такого соглашения отпуск предоставляется работнику полностью (неделимой частью).

Порядок оформления соглашения между работником и работодателем о разделении отпуска на части трудовым законодательством не установлен и может определяться, в частности, локальным нормативным актом работодателя (статья 8 ТК РФ). Полагаем, что инициатива или согласие работника на разделение отпуска могут быть выражены в его письменном заявлении, соответствующей отметке в графике отпусков или в приказе работодателя о разделении отпуска.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Правового управления

Б.С. Гудко