

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10 января 2024 г.
N ПГ/28100-6-1**

Вопрос: Согласно ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней. Может ли работодатель заранее в локальном нормативном акте предупредить работников, что, пользуясь предоставленным ему законом правом, он не будет согласовывать варианты разделения отпуска, при которых хотя бы одна из частей отпуска составляет менее 7 дней?

Будет ли корректной, например, такая формулировка локального нормативного акта: "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. Работодатель не предоставляет своего согласия на разделение отпуска на части, если хотя бы одна из его частей составляет менее 7 календарных дней"?

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

Согласно статье 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Из части первой 123 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть вторая статьи 123 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 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 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 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 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