**Минтруд разъяснил что делать, если не договорились как делить отпуск**

В письме Минтруда сделан вывод, что при отсутствии договоренности между работником и работодателем о разделении отпуска на части предоставляется отпуск полной продолжительности.

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 ноября 2023 г. N 14-6/ООГ-6853**

**Вопрос:**Согласно [ст. 125](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/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:**Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции письмо с запросом о консультировании по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта, регулирующего вопросы разделения ежегодного оплачиваемого отпуска работников на части, поступившее на [официальный сайт](https://mintrud.gov.ru/) Минтруда России в электронной форме, и сообщает.

В соответствии с [Положением](https://internet.garant.ru/#/document/70192438/entry/10516) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/70192438/entry/0) Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В силу [статьи 356](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/356) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Таким образом, работник, работодатель вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в порядке, установленном [Административным регламентом](https://internet.garant.ru/#/document/73175228/entry/1000) предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/73175228/entry/0) Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Дополнительно информируем.

Согласно нормам [статей 115](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/115), [123](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/123) и [125](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/125) ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Данный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. 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.

Требований по продолжительности и количеству других частей отпуска [ТК](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/125) РФ не устанавливает. Следовательно, они определяются графиком отпусков и соглашением сторон трудового договора. Если стороны не могут достичь соглашения, то, считаем, предоставляется отпуск полной продолжительности.

Обращаем внимание, что [статья 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) ТК РФ предоставляет работодателям (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах их компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

|  |  |
| --- | --- |
| Заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых  отношений и социального партнерства | Т.В. Маленко |