

Ежегодный отпуск по частям: ответ Минтруда

Имеет ли работодатель право не разрешить работнику уйти на отдых меньше, чем на 7 календарных дней, при разбивке ежегодного отпуска на части, зафиксировав такой запрет в локальном нормативном акте фирмы? Минтруд дал ответ в письме от 01.11.23 № 14-6/ООГ-6853.

Стандартная длительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска по закону равна 28 календарным дням (**статья 115** Трудового кодекса). Порядок же, по которому отпуск разбивается на части, регламентирован **статьёй 125** Трудового кодекса. И там сказано, что, во-первых, ежегодный оплачиваемый отпуск можно делить на части по договорённости между сотрудником и работодателем, а во-вторых, как минимум, один из получающихся фрагментов следует сделать **14-дневным** или дольше. Но при этом число и продолжительность остальных фрагментов отпуска **в ТК не заданы**.

На основе вышеописанных положений закона специалисты Минтруда сделали заключение, что длительность отдыха устанавливается графиком отпусков и соглашением сторон трудового договора, откуда следует, что **без согласия работника** его руководство не вправе ограничивать наименьшую длину частей отпуска.

Читайте также Учёт представительских расходов