**Мнение Минтруда о 14 днях непрерывного отпуска**

При разделении отпуска на части 14-дневная часть отпуска должна формироваться именно из дней отпуска, предоставляемого за текущий рабочий год

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 сентября 2019 г. N 14-2/ООГ-6958**

**Вопрос:** Согласно [ст. 125](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/125) 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. Идет ли в данной норме речь об отпуске, предоставляемом за соответствующий рабочий год или в рабочем году? Например, если работнику предоставлено 14 календарных дней отпуска подряд, из которых 7 календарных дней из отпуска за текущий рабочий год, а другие 7 - отпуск, перенесенный с предыдущего рабочего года на основании [ст. 124](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/124) ТК РФ: будет ли в такой ситуации выполнено требование ст. 125 ТК РФ? Можно ли будет оставшуюся часть отпуска за текущий рабочий год предоставить частями, меньшими, чем 14 дней?

**Ответ**: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции Ваше обращение N ОГ-40641 от 4 сентября 2018 г. по вопросу о разделении отпуска на части и сообщает.

В соответствии с [Положением](http://ivo.garant.ru/#/document/70192438/entry/1200) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](http://ivo.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.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со [статьей 115](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/115) Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно [статье 125](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/125) 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.

Следует учесть, что отпуск предоставляется за текущий рабочий год, следовательно 14 календарных дней предоставляются именно за текущий рабочий год.

Неиспользованные дни отпуска в предыдущий рабочий год могут быть присоединены к отпуску за текущий рабочий год.

[ТК](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ не решает вопроса о том, на сколько частей может быть разделен отпуск. Следовательно, по взаимной договоренности сторон трудового договора отпуск может быть разделен на несколько частей, но при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Такое правило соответствует международно-правовым нормам, и в частности [Конвенции](http://ivo.garant.ru/#/document/2540565/entry/0) МОТ N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936 г.), ратифицированной Советским Союзом и действующей в настоящее время на территории Российской Федерации.

При разделении отпуска на части не рекомендуется чрезмерно дробить отпуск. Иначе Вы, как работник, не сможете воспользоваться отдыхом для восстановления своей трудоспособности.

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