**По вопросу:**  Имеет ли право работник делить свой отпуск независимо от составленного графика на множество частей по 3-5 дней и как с ним бороться?

**Сообщаем:** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению сторон (работодателя и работника) (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Если работодатель не согласен с таким делением, то на заявлении работника необходимо сделать соответствующую визу и довести это решение до сведения работника.  *Путеводитель по кадровым вопросам. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск {КонсультантПлюс}*

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**Путеводитель по кадровым вопросам**

 **А также при помощи «i» статья 125 ТК РФ**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 14.04.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 ***"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) {КонсультантПлюс}***

**Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из 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.**

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 ***Путеводитель по кадровым вопросам. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск {КонсультантПлюс}***

Следует помнить, что **ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению сторон (работодателя и работника) (****ч. 1 ст. 125** **ТК РФ). Если работодатель не согласен с таким делением, то на заявлении работника необходимо сделать соответствующую визу и довести это решение до сведения работника.**

 ***ст. 125, "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (3-е издание, пересмотренное) (под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова) ("НОРМА", "ИНФРА-М", 2015) {КонсультантПлюс}***

1. Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем. **Количество частей, на которые может быть разделен отпуск, законом не определено и устанавливается по соглашению сторон**. Часть 1 комментируемой статьи лишь требует, чтобы хотя бы одна часть отпуска была не менее 14 календарных дней. Это требование соответствует стандартам МОТ.

Предоставление каждой части отпуска осуществляется с соблюдением общих правил, касающихся предупреждения работника о наступлении срока отпуска и выплаты средней заработной платы.

 ***Путеводитель по кадровым вопросам. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск {КонсультантПлюс}***

**Правомерно ли требование работника о предоставлении одного дня в счет отпуска?**

Если работодатель согласен предоставить отпуск такой продолжительности, то необходимо издать приказ об отпуске и ознакомить с ним работника.

В силу ч. 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей такого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

Соответственно, предоставление работнику отпуска продолжительностью один календарный день законом не запрещено.