

Допускается ли в графике отпусков указать только часть ежегодного оплачиваемого отпуска?

ВОПРОС

Можно ли в графике отпусков проставлять основной отпуск меньше 28 календарных дней, т.к. работник за период 2018-2019 годов часть отпуска уже получил?

ОТВЕТ

Нет, нельзя. В графике отпусков необходимо указать полную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. 28 календарных дней. При этом в графе 10 (Примечание) возможно указать, что часть отпуска (указать, сколько дней) работником уже использована и указать период. Графа 10 "Примечание" может содержать любую информацию. Главное - чтобы она была понятна кадровому работнику.

ОБОСНОВАНИЕ

В соответствии со [ст. 21](#) Трудового кодекса РФ работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Согласно [ст. 114](#) ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней ([ст. 115](#) ТК РФ).

В силу [ст. 120](#) ТК РФ продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно ([ст. 122](#) ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

[Статьей 123](#) ТК РФ предусмотрено, 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 [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под расписку не позднее чем за две недели до его начала.

В рассматриваемой ситуации работодатель уже предоставил работнику часть ежегодного оплачиваемого отпуска. Это не является нарушением трудового законодательства, работодатель может по соглашению сторон предоставить отпуск авансом, что не запрещено нормами [ТК](#) РФ. Право работника на отдых также не нарушено.

Так как целью ежегодного отпуска являются полноценный отдых и восстановление сил работника, он не может быть меньше 28 календарных дней, **установленных [ТК](#) РФ.**

Таким образом, по нашему мнению, работодатель при составлении графика отпусков на следующий год не вправе предусмотреть работнику количество календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска меньше установленной законом продолжительности, т.е. менее 28 календарных дней.