**Прокуратура разъясняет: о некоторых правовых вопросах деления отпуска на части**

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Такие гарантии содержатся в ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов. Следовательно, работник может взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Соответствующая возможность закреплена в ст. 125 ТК РФ. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда имеет особенность, которая на практике приводит к тому, что такой дополнительный отпуск в большинстве случаев в той или иной части используется отдельно от основного отпуска за соответствующий рабочий год.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ.).

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Механизм исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, ТК РФ не устанавливает.

Таким образом, даже если ежегодный отпуск работника не разделен на части, все равно вместе с основным отпуском работник сможет использовать только ту часть дополнительного отпуска за вредные условия труда, на которую приобрел право к моменту предоставления отпуска