

[Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 2 апреля 2021 г. N ПГ/07303-6-1 О включении в график отпусков работников, которые подлежат увольнению в следующем году](#)

Вопрос: Нужно ли включать в график отпусков работников, которые подлежат увольнению в следующем году (в связи с сокращением, истечением срока трудового договора) и у которых не возникнет права на использование отпуска?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 11 марта 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), регулируются [главой 19](#) ТК РФ.

На основании [статьи 122](#) ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

При этом стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

В случае если какие-либо периоды времени в соответствии с [частью 2 статьи 121](#) ТК РФ не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации ([часть вторая статьи 122](#) ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации ([часть четвертая статьи 122](#) ТК РФ).

Иными словами, право на отпуск за второй и последующие годы возникает с начала рабочего года, за который этот отпуск предоставляется.

В соответствии с [частью первой статьи 123](#) ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем ([статья 137](#) ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления

Б.С. Гудко