

Правовой разбор по вопросу о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый рабочий год

1. Краткая постановка вопроса

Работник принят на работу 15 декабря 2025 г.; спустя шесть месяцев (то есть с 15 июня 2026 г.) использовал часть ежегодного оплачиваемого отпуска — 5 календарных дней; оставшиеся 23 календарных дня намерен использовать с 24 декабря 2026 г. (с перелётом к родственникам в период новогодних праздников). Работодатель согласовывает только 8 календарных дней, ссылаясь на отсутствие бюджетного финансирования «в январе». Требуют разбора три блока вопросов: (1) возникает ли после шести месяцев непрерывной работы право на **полный** отпуск (28 к.д.) или лишь на пропорциональную часть; (2) вправе ли работодатель отказать в отпуске или уменьшить его продолжительность по мотиву отсутствия бюджета; (3) какое значение имеют график отпусков и соглашение сторон при определении конкретных дат.

2. Установление фактической конструкции и хронологии (база для всех дальнейших версий)

Рабочие годы (ст. 122, 121 ТК РФ):

- первый рабочий год — с 15.12.2025 по 14.12.2026;
- второй рабочий год — с 15.12.2026 по 14.12.2027;
- шесть месяцев непрерывной работы истекают **15 июня 2026 г.** (ч. 2 ст. 122 ТК РФ) — с этой даты возникло право на использование отпуска за первый год работы.

Ключевое обстоятельство: на дату начала планируемого отпуска (24.12.2026) первый рабочий год **отработан полностью** (15.12.2025 — 14.12.2026). Это означает, что спор о том, предоставляется ли отпуск после шести месяцев авансом в полном объёме или пропорционально, для данной ситуации **утрачивает значение:** полный рабочий год выработан,

следовательно, право на 28 календарных дней за этот год возникло при любом из подходов (см. разделы 4-6).

Расчёт остатка: 28 к.д. (ст. 115 ТК РФ) — 5 к.д. использованных = **23 календарных дня**. Именно эту цифру работник и заявляет.

Реконструкция позиции работодателя. «8 дней» — это ровно количество календарных дней с 24 по 31 декабря 2026 г. включительно. Это с высокой степенью вероятности означает, что работодатель **разрезает единый отпуск по границе календарного года** и отказывается оплачивать (предоставлять) часть, приходящуюся на январь 2027 г., из-за отсутствия финансирования в новом бюджетном (финансовом) году. Никакой иной законный расчёт не даёт цифры «8»: ни полный ($28 - 5 = 23$), ни пропорциональный (на 24.12.2026 стаж составляет 12 месяцев 10 дней, то есть $28 + \sim 1 \text{ к.д.} - 5 = 24 \text{ к.д.}$).

Альтернативное прочтение даты. Формулировка «хотела взять с 24 декабря» допускает и второе прочтение — 24 декабря 2025 г. (до истечения шести месяцев). Такая версия разобрана в разделе 8.4; при этом варианте правовая картина принципиально иная (права на отпуск ещё нет, дата определяется только соглашением сторон, а по ст. 122 ч. 2 ТК РФ отпуск может быть предоставлен лишь по соглашению сторон).

3. Сколько дней отпуска у работника на 24.12.2026 (проверка по всем методикам)

Методика подсчёта	Результат на 24.12.2026
Полный отпуск за каждый рабочий год (ст. 115, 122 ТК РФ)	28 к.д. за первый год — 5 = 23 к.д.
Пропорционально отработанному времени ($28/12 \times \text{месяцы}$)	12 мес. 10 дн. → $\sim 28,8 \text{ к.д.} - 5 = \sim \mathbf{24 \text{ к.д.}}$
«Пропорционально с даты возникновения права» (15.06.2026)	к 24.12.2026 стаж достаточен для полного года → 23 к.д.
Позиция работодателя («нет бюджета в январе»)	8 к.д. (24-31.12.2026) — не основана ни на одной норме ТК РФ

Вывод: заявленные работником 23 календарных дня соответствуют закону при любом толковании; цифра «8» нормативного обоснования не имеет.

4. Версия 1: после шести месяцев непрерывной работы отпуск за первый год предоставляется в полном объёме (28 календарных дней)

Содержание позиции. Часть 2 ст. 122 ТК РФ говорит о возникновении права на **использование отпуска** за первый год работы по истечении шести месяцев. Сторонники этой позиции (наиболее распространённая точка зрения, поддерживаемая Рострудом в письмах и разъяснениях на портале «Онлайнинспекция.рф», а также большинством судов) толкуют норму буквально: право возникает на весь отпуск за первый рабочий год, а не на его пропорциональную часть. Дополнительный аргумент — ч. 2 ст. 122 ТК РФ прямо допускает предоставление отпуска **до** истечения шести месяцев по соглашению сторон, что предполагает возможность предоставления отпуска «авансом»; следовательно, предоставление полного отпуска после шести месяцев тем более допустимо.

Нормативная база: ст. 114, 115, 122 ТК РФ; ст. 423 ТК РФ (применение Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169, в части, не противоречащей ТК РФ).

Условия применения: работник проработал не менее шести месяцев непрерывно и обратился за отпуском за первый рабочий год.

Практический вывод по версии 1. С 15.06.2026 работник вправе требовать 28 календарных дней за первый рабочий год; использовав 5 дней, он сохраняет право на 23 дня, которые может реализовать в том числе с 24.12.2026. Отказ работодателя в этой логике неправомерен уже в момент обращения (ещё в июне 2026 г.).

5. Версия 2: после шести месяцев отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени

Содержание позиции. Часть 2 ст. 122 ТК РФ определяет лишь момент возникновения права, но не его объём; объём же произведен от стажа, дающего право на отпуск (ст. 121 ТК РФ), и Правил 1930 г., которые оперируют категорией пропорциональной компенсации. Дополнительно в доктрине используется ссылка на ст. 5 Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренной в 1970 г.), допускающей пропорциональное сокращение отпуска при стаже менее требуемого, — при этом необходимо подчеркнуть, что **Российская Федерация указанную Конвенцию не**

ратифицировала, поэтому она не является источником обязательных норм, а используется лишь как аргумент толкования.

Условия применения: работник обращается за отпуском **в пределах первого полугодия-года** работы, до выработки полного рабочего года: тогда допустимо предоставление части, пропорциональной отработанным месяцам (например, 14 дней на дату 15.06.2026 при стаже ровно 6 месяцев).

Практический вывод по версии 2. Эта версия имеет значение только для обращений, сделанных **до 14.12.2026**. С 15.12.2026 (окончание первого рабочего года) объём права становится полным — 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), независимо от того, какая из двух позиций верна. Для ситуации «отпуск с 24.12.2026» обе позиции дают одинаковый результат: **23 дня у работника есть**.

6. Сопоставление версий и разрешение основного спорного вопроса

Спор «полный отпуск или пропорциональный после шести месяцев» — это классическая конкурирующая позиция, однако он **не влияет на исход данного дела**:

- если применима версия 1 — 28 дней возникли 15.06.2026;
- если применима версия 2 — к 15.12.2026 стаж составил полный рабочий год, и объём права стал равен 28 дням.

В обоих случаях на 24.12.2026 у работника 23 неиспользованных календарных дня. Ни одна из версий не даёт основания ограничить отпуск 8 днями. Это позволяет строить спор с работодателем в самой сильной конфигурации: **ссылаться не на дискуссионный вопрос о «авансе», а на бесспорный факт выработки полного рабочего года**.

7. Версия 3: правомерно ли уменьшение отпуска (до 8 дней) со ссылкой на отсутствие бюджета

7.1. Отсутствие финансирования не является основанием ни для отказа, ни для переноса

Перечень оснований для переноса отпуска на другой срок исчерпывающе определён ст. 124 ТК РФ:

- ч. 1 — продление или перенос при временной нетрудоспособности, исполнении государственных обязанностей, в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами (срок определяется работодателем с учётом пожеланий работника);
- ч. 2 — обязанность работодателя перенести отпуск по письменному заявлению работника, если отпускные не выплачены своевременно либо работник предупреждён о начале отпуска менее чем за две недели;
- ч. 3 — перенос на следующий рабочий год возможен **только в исключительных случаях**, когда предоставление отпуска неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы, и **только с согласия работника**; отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который предоставляется (для первого рабочего года — до 14.12.2027);
- ч. 4 — запрет непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отсутствие бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) в этом перечне не названо. Более того, обязанность предоставлять отпуск ежегодно (ст. 122 ч. 1 ТК РФ) и исполнять трудовое законодательство (ст. 22 ТК РФ) не поставлена законодателем в зависимость от финансового положения работодателя; бюджетное финансирование регулируется гл. 10 Бюджетного кодекса РФ (в частности, ст. 161 БК РФ) и не содержит изъятий из трудовых прав работников. Финансовые затруднения — риск работодателя, а не работника.

7.2. Урезание до 8 дней — это фактически одностороннее разделение отпуска

Разделение отпуска на части допускается **по соглашению** между работником и работодателем, при этом хотя бы одна из частей должна составлять **не менее 14 календарных дней** (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Предложение «5 дней (уже использованы) + 8 дней + остаток» при дроблении остатка нарушит правило о

14-дневной части; во всяком случае, оно не может быть навязано работнику в одностороннем порядке. Заявленный работником вариант «5 дней + 23 дня одним блоком» правилу ч. 1 ст. 125 ТК РФ **полностью соответствует** (часть в 23 дня превышает 14 дней).

7.3. Требование оплаты «по бюджетным периодам» противоречит ст. 136 ТК РФ

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ), причём — по сложившейся практике — единовременно за все дни отпуска. Довод «в январе бюджета нет» означает намерение оплатить только декабрьскую часть, то есть прямое нарушение ч. 9 ст. 136 ТК РФ.

Практический вывод по версии 3. Основание отказа незаконно; работодатель не вправе ни отказать в отпуске, ни уменьшить его продолжительность, ни разделить отпуск по своему усмотрению (ст. 114, 122, 123, 124, 125, 136 ТК РФ).

8. Версия 4: график отпусков и соглашение сторон — чем определяются конкретные даты

8.1. Общее правило

Очерёдность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (в порядке ст. 372 ТК РФ) — ч. 1 ст. 123 ТК РФ. **График обязателен как для работодателя, так и для работника** (ч. 2 ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очерённостью (ч. 4 ст. 122 ТК РФ).

8.2. Если даты включены в график

Работник принят 15.12.2025; график на 2026 год утверждался в декабре 2025 г. Если работник в графике указан — изменение даты возможно только по согласованию сторон, а отказ работодателя предоставить отпуск в согласованные графиком даты неправомерен (ч. 2 ст. 123 ТК РФ). Это самая сильная конфигурация для работника.

Необходимо письменно получить копию графика отпусков на 2026 год: работник вправе требовать документы, связанные с работой, в течение трёх рабочих дней (ст. 62 ТК РФ).

8.3. Если работник в графике не указан (наиболее вероятный сценарий)

Тогда конкретная дата определяется **соглашением сторон**, и работодатель формально может не согласиться именно с 24.12.2026. Однако это **не даёт права**:

- отказать в отпуске как таковом (ст. 122 ч. 1 ТК РФ — отпуск предоставляется ежегодно; ст. 124 ч. 4 ТК РФ — запрет непредоставления два года подряд);
- отказать по мотиву отсутствия бюджета (раздел 7);
- затягивать предоставление отпуска на неопределённый срок — при недостижении согласия спор о сроке разрешается в порядке ст. 391 ТК РФ, а требование работника подлежит удовлетворению в разумный срок, поскольку иное означало бы лишение права.

Иными словами, спор может идти **о датах, но не о самом праве и не о количестве дней**.

8.4. Альтернативное прочтение (отпуск с 24.12.2025, то есть до шести месяцев)

Если под «24 декабря» понимается 24 декабря 2025 г., то права на отпуск у работника ещё не возникло (ч. 2 ст. 122 ТК РФ — шесть месяцев истекают 15.06.2026); отпуск мог быть предоставлен исключительно по соглашению сторон (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Обязанность предоставить отпуск досрочно возникает лишь в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 122 ТК РФ (женщины — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работники до 18 лет; усыновившие ребёнка до трёх месяцев; иные случаи по федеральным законам), а также по ст. 260 ТК РФ (по желанию женщины перед отпуском по беременности и родам либо непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком) и ст. 123 ч. 4 ТК РФ (отдельные категории — по их желанию в удобное время). Если работник к такой категории не относится, требование о предоставлении отпуска в конкретные даты в декабре 2025 г. юридически не обеспечено. Эта версия, однако, не соответствует описанной хронологии («через полгода взяла отпуск 5 дней»).

8.5. Работники, имеющие право на отпуск в удобное время

Если работник относится к категориям, названным в ч. 4 ст. 123 ТК РФ, ч. 3 ст. 122 ТК РФ, ст. 260, 262, 262.1, 263 ТК РФ, его желание о времени отпуска имеет приоритет, и работодатель обязан согласовать даты. Целесообразно проверить применимость этих норм (например, статус инвалида, наличие детей-инвалидов, статус супруги/супруга военнослужащего и др.).

9. Техника расчёта: декабрь-январь, нерабочие праздничные дни и дата окончания отпуска

Правило: нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, **в число календарных дней отпуска не включаются** (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). Перечень нерабочих праздничных дней — ст. 112 ТК РФ: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января (новогодние каникулы) и 7 января (Рождество Христово), то есть 1–8 января включительно — 8 дней.

Расчёт для заявленного варианта (23 календарных дня с 24.12.2026):

- 24–31 декабря 2026 г. — 8 календарных дней отпуска;
- 1–8 января 2027 г. — нерабочие праздничные дни, **в отпуск не включаются** (ст. 112, 120 ТК РФ), то есть отпуск ими продлевается;
- 9–23 января 2027 г. — оставшиеся 15 календарных дней отпуска (итого $8 + 15 = 23$).

Последний день отпуска — 23 января 2027 г. (суббота); первый рабочий день — 25 января 2027 г. (понедельник). Именно на эти даты следует ориентироваться при планировании обратных билетов; окончательный расчёт целесообразно сверить с кадровой службой и приказом о предоставлении отпуска.

Важно: если работник согласится на «8 дней с 24.12.2026», то формально это допустимо (разделение отпуска по соглашению, ч. 1 ст. 125 ТК РФ), но необходимо, чтобы **хотя бы одна из частей была не менее 14 календарных дней**. При уже использованных 5 днях безопасная схема — 8 дней в декабре + 15 дней одним блоком (часть в 15 дней удовлетворяет требованию). Дробление остатка на части менее 14 дней (например, $7 + 8$) будет нарушением ч. 1 ст. 125 ТК РФ.

10. Денежная составляющая: сроки, расчёт и невозможность замены компенсацией

- **Срок выплаты:** не позднее чем за три дня до начала отпуска, за все дни отпуска единовременно (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Для отпуска с 24.12.2026 — не позднее 21.12.2026 (при попадании срока на выходной — заблаговременно).
- **Расчёт среднего заработка:** ст. 139 ТК РФ; Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (п. 10 — среднемесячное число календарных дней 29,3; п. 4, 6 — особенности при неполностью отработанном расчётном периоде, что актуально для работника, принятого 15.12.2025).
- **Несвоевременная выплата:** работодатель обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) и компенсировать моральный вред (ст. 237 ТК РФ).
- **Отказ в отпуске как основание для переноса:** если отпускные не выплачены своевременно, работодатель **по письменному заявлению работника обязан** перенести отпуск на другой согласованный срок (ч. 2 ст. 124 ТК РФ). Это законный «рычаг» работника в ответ на задержку.
- **Замена денежной компенсацией:** основной отпуск в 28 календарных дней денежной компенсацией не заменяется; компенсации подлежит только часть, превышающая 28 календарных дней (при суммировании отпусков или переносе) — ст. 126 ТК РФ; беременным женщинам и работникам до 18 лет замена запрещена полностью. При увольнении выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 126, 127 ТК РФ).
- **Особый случай:** если работник является инвалидом, продолжительность ежегодного основного отпуска составляет не менее 30 календарных дней (ч. 3 ст. 115 ТК РФ — по данным приведённого источника № 8, часть введена Федеральным законом от 08.08.2024 № 268-ФЗ; см. также раздел 14 о расхождениях редакций). Тогда часть, превышающая 28 дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению (ст. 126 ТК РФ).

11. Способы защиты права на отпуск

1. **Письменное заявление** о предоставлении 23 календарных дней с 24.12.2026 — в двух экземплярах, с отметкой о приёме, либо через систему

электронного документооборота работодателя, либо почтой с описью вложения и уведомлением.

2. **Истребование документов и мотивированного отказа** — ст. 62 ТК РФ (копии документов, связанных с работой, в течение трёх рабочих дней); письменный запрос копии графика отпусков на 2026 г. и письменного обоснования отказа.
3. **Профсоюз** — ст. 370–373 ТК РФ (при наличии первичной профсоюзной организации); график утверждается с учётом его мнения (ст. 123, 372 ТК РФ).
4. **Государственная инспекция труда** — ст. 352, 353, 356 ТК РФ; по итогам проверки ГИТ выдаёт обязательное для исполнения предписание об устранении нарушения (ст. 357 ТК РФ); инспектирование по обращению — ст. 360 ТК РФ. Обращение возможно в том числе через портал «Онлайнинспекция.рф»; срок рассмотрения письменного обращения — 30 дней (ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»).
5. **Прокуратура** — надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 21, 26, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).
6. **Суд** — индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ) и судами (ст. 391 ТК РФ). Сроки обращения: по общему правилу — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); по спорам о невыплате или неполной выплате причитающихся сумм — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). При пропуске по уважительным причинам сроки восстанавливаются судом; отказ в принятии иска по мотиву пропуска срока недопустим (по смыслу разъяснений, данных в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).
7. **Требования в иске:** обязать работодателя предоставить отпуск в заявленные даты (либо определить срок его предоставления), взыскать проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсацию морального вреда по ст. 237 ТК РФ.
8. **Административная и уголовная ответственность работодателя:** нарушение трудового законодательства — ст. 5.27 КоАП РФ (ч. 1 — общее нарушение, предупреждение или штраф для должностных лиц от 1 000 до 5 000 руб., для юридических лиц от 30 000 до 50 000 руб.; ч. 6 — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы и иных сумм: предупреждение или штраф для должностных лиц от 10 000 до 20 000 руб., для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 руб., для юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.). Уголовная ответственность по

ст. 145.1 УК РФ возможна лишь при корыстной или иной личной заинтересованности в невыплате; ссылка на отсутствие бюджетного финансирования такой заинтересованности, как правило, не образует, однако сам факт длительной невыплаты отпускных должен быть проверен надзорными органами.

Отдельное предупреждение. Самовольное использование отпуска, не предоставленного работодателем, квалифицируется как прогул и влечёт дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (с соблюдением процедуры ст. 192, 193 ТК РФ). Разъяснение о том, что использование дней отдыха, время которых не зависит от усмотрения работодателя, не является прогулом (п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2), относится к случаям, прямо предусмотренным ТК РФ (например, ст. 186, 262 ТК РФ), и на самовольное использование ежегодного оплачиваемого отпуска не распространяется. Следовательно, уезжать, не получив оформленного отпуска, нельзя — это создаёт риск увольнения и утраты права на оплату периода.

12. Практические выводы по каждой версии

Версия «полный отпуск после шести месяцев» (раздел 4). С 15.06.2026 у работника 28 дней за первый рабочий год. Урезание до 8 дней незаконно; 23 дня с 24.12.2026 — правомерное требование.

Версия «пропорциональный отпуск» (раздел 5). Имела бы значение только при обращении до 14.12.2026. К 24.12.2026 первый рабочий год отработан полностью, поэтому объём права — те же 28 дней, остаток — 23 дня. Итог тот же.

Версия «нет бюджета в январе» (раздел 7). Юридически несостоятельна: ни ст. 114, 122, 123 ТК РФ, ни ст. 124 ТК РФ не предусматривают отсутствие финансирования в качестве основания для отказа или переноса; кроме того, такой отказ нарушает ч. 9 ст. 136 ТК РФ (срок и полнота оплаты) и, по существу, представляет собой одностороннее разделение отпуска в обход ч. 1 ст. 125 ТК РФ.

Версия «дата не согласована / работника нет в графике» (раздел 8.3). Потеря самого права не наступает, спор возможен только о сроке. Работодатель обязан предоставить отпуск; при отсутствии согласия вопрос решается ГИТ или судом, а право на отпуск не может быть аннулировано бюджетными обстоятельствами.

Альтернативная хронология (отпуск в декабре 2025 г.) (раздел 8.4).

Права на отпуск не возникло (шесть месяцев истекли 15.06.2026); предоставление возможно только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 122 ТК РФ) либо при наличии оснований, перечисленных в ч. 3 ст. 122, ст. 260, ч. 4 ст. 123 ТК РФ.

Оплата. Отпускные за все 23 дня выплачиваются единовременно не позднее 21.12.2026 (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Задержка влечёт проценты по ст. 236 ТК РФ и даёт право требовать переноса отпуска (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

13. Рекомендуемый порядок действий

1. **Подать письменное заявление** о предоставлении 23 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска с 24.12.2026 с фиксацией получения (второй экземпляр с отметкой, ЭДО либо почта с описью).
2. **Одновременно запросить** (ст. 62 ТК РФ): копию графика отпусков на 2026 год; письменное обоснование позиции о «8 днях» и отказе в остальных днях; сведения о количестве неиспользованных дней по данным работодателя. Письменный отказ — ключевое доказательство для ГИТ и суда.
3. **Не подписывать** документы о разделении отпуска иначе как на собственных условиях, обеспечивающих часть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).
4. **При отказе** — жалоба в государственную инспекцию труда (ст. 352, 353, 356, 357 ТК РФ), при необходимости — в прокуратуру; параллельно письменное требование о выплате процентов по ст. 236 ТК РФ.
5. **При отсутствии реакции** — иск в суд (ст. 391, 392 ТК РФ) с требованиями о предоставлении отпуска, взыскании процентов (ст. 236 ТК РФ) и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ); срок — три месяца с даты отказа (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
6. **Резервные варианты:** договориться о переносе части отпуска на январь–февраль 2027 г. с сохранением правила о 14-дневной части; при наличии оснований использовать отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ, в том числе случаи, перечисленные в ч. 2 ст. 128 ТК РФ), помня, что отпуск без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года не включается в стаж, дающий право на отпуск (ст. 121 ТК РФ).
7. **Ни при каких обстоятельствах** не прекращать работу самовольно до издания приказа о предоставлении отпуска (риск увольнения за прогул — подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

14. О расхождениях в приведённых редакциях ТК РФ

В использованных источниках обнаружены редакционные расхождения, которые необходимо учитывать при подготовке документов:

- ч. 2 ст. 125 ТК РФ приводится в двух вариантах: без оговорки «за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом» (источники 3, 4) и с такой оговоркой со ссылкой на Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ (источник 7);
- ч. 1 ст. 126 ТК РФ приводится как с оговоркой «если иное не предусмотрено настоящим Кодексом» (в редакции Федерального закона от 14.07.2022 № 273-ФЗ — источники 13, 16), так и без неё (источники 11, 15);
- ст. 115 ТК РФ в одном источнике дополнена частью о продолжительности отпуска работающих инвалидов — не менее 30 календарных дней (часть введена Федеральным законом от 08.08.2024 № 268-ФЗ — источник 8), в других эта часть отсутствует (источники 2, 12).

На выводы настоящего разбора эти расхождения не влияют: он построен на ст. 114, 115, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 136, 139, 236, 237, 352, 353, 356, 357, 391, 392 ТК РФ, содержание которых в приведённых редакциях совпадает. Перед подачей документов целесообразно сверить актуальные редакции по официальному portalу publication.pravo.gov.ru.

15. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты и судебные акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 2, 8, 15, 21, 22, 56, 62, 81 (подп. «а» п. 6 ч. 1), 112, 114, 115, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 136 (ч. 9), 139, 145, 186, 192, 193, 236, 237, 260, 262, 262.1, 263, 352, 353, 356, 357, 360, 370–373, 384–390, 391, 392, 423.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1, ч. 6).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
4. Бюджетный кодекс Российской Федерации: гл. 10, ст. 161.
5. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (п. 4, 6, 10).
6. Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (применяются в части, не противоречащей ТК РФ, — ст. 423 ТК РФ).

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 5, п. 39).
8. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ст. 12).
9. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ст. 21, 26, 27).
10. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» — Российской Федерацией не ратифицирована; приводится как доктринальный аргумент.

Источники, представленные в правовом контексте

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ИПС «Законодательство России», pravo.gov.ru): <https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> — ст. 115, 125.
2. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (официальное опубликование): <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039> — ст. 115, 117, 122, 123, 125, 126.
3. Трудовой кодекс РФ (редакция, содержащая ч. 3 ст. 115 о продолжительности отпуска работающих инвалидов, введённую Федеральным законом от 08.08.2024 № 268-ФЗ); ст. 123, 126 (в редакции Федерального закона от 14.07.2022 № 273-ФЗ); ст. 125 (в редакции Федерального закона от 14.07.2022 № 273-ФЗ).