

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 августа 2024 г. № 14-6/ООГ-4939 О праве работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск по основному месту работы, продолжая работать в этот период по месту внешнего совместительства

Вопрос: Работник работает в двух торговых организациях: по основному месту работы и по внешнему совместительству. Вправе ли он использовать ежегодный оплачиваемый отпуск по основному месту работы, продолжая работать в этот период по месту внешнего совместительства? Предусмотрена ли трудовым законодательством обязанность уведомлять работодателя, у которого работник работает по совместительству, об оформлении отпуска по основному месту работы?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение о консультировании по вопросу предоставления отпуска работнику по месту работы по совместительству, поступившее на **официальный сайт** Минтруда России в электронной форме (от 14 августа 2024 г.).

В соответствии с **Положением** о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным **постановлением** Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В силу **статьи 356** Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Порядок предоставления государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установлен **Административным регламентом** предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден **приказом** Федеральной службы по труду и занятости от 23 августа 2019г. N 230).

Также информируем.

Общие вопросы предоставления отпусков регулируются главой 19 (статьи 114-128) Кодекса.

В соответствии с положениями данной главы 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 **статьей 372** Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Особенности предоставления отпуска при работе по совместительству установлены **статьей 286** Кодекса, согласно которой лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Иных особенностей, в том числе требований, в отношении работников-совместителей, полагаем, **Кодекс** не устанавливает.

Заместитель директора департамента оплаты
труда, трудовых отношений и социального
партнерства Минтруда

Т.В. Маленко