**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
  
ПИСЬМО  
от 26.03.21 N 14-2/ООГ-2680**

**Вопрос:** Работник работает в одной организации как по основному месту работы, так и по совместительству. В связи с вступлением в брак работник подал заявление на отпуск по основному месту работы - на пять дней, по совместительству - на три дня (так как работа выполняется удаленно). Работодатель отказал в предоставлении отпуска на разное количество дней. Вправе ли работник взять отпуск по основному месту работу и по внутреннему совместительству на разное количество дней?

**Ответ:** Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 09.03.2021 по вопросу о порядке предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам-совместителям и сообщает.

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.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Статьей 286 Кодекса определено, что 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 сотрудник работает в одной и той же организации сразу по двум штатным единицам (по трудовому договору по основному месту работы и по совместительству), то ему должен быть предоставлен ежегодный отпуск по двум основаниям. Эта обязанность работодателя возникает на основании части первой статьи 122 Кодекса, устанавливающей обязанность работодателя предоставлять работникам оплачиваемый отпуск ежегодно.

Согласно части 2 статьи 286 Кодекса 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.

Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

Отсюда и общий подход к решению проблемы: работодатель по работе по совместительству обязан учитывать наличие у работника основной работы - применяя особый режим труда и отдыха работника, в частности, разрешить увеличить продолжительность отпуска (пусть и путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы); работодатель по основному месту работы ограничен лишь обязанностью предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе и по просьбе работника, не гарантирует последнему (работнику), что он сможет полноценно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре. Другими словами, находясь в отпуске по основному месту работы, работник будет продолжать работать по совместительству, и наоборот.

Оплата ежегодного отпуска по работе по совместительству производится в общем порядке.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений и  
социального партнерства  
Т.В.МАЛЕНКО