

О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

[Письмо Минтруда России от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456](#)

Вопрос

В соответствии со [статьей 262.2 ТК РФ](#) я имею право на использование отпуска в удобное для меня время. Прошу пояснить, правомерен ли отказ работодателя с учетом требования [части девятой ст. 136 ТК РФ](#) в предоставлении отпуска, если соответствующее заявление было подано мной менее чем за 3 дня до начала отпуска?

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение по вопросу предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610](#), Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) (далее – Кодекс), регулируется [главой 19](#) Кодекса.

На основании [статьи 122](#) Кодекса оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году.

При этом стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы. Если какие-либо периоды времени в соответствии с [частью 2](#) статьи 121 Кодекса не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска. <...>

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.

В соответствии с [частью 1](#) статьи 123 Кодекса 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.

При составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года в случаях, предусмотренных [Кодексом](#) или иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

Вместе с тем следует учитывать, что в соответствии со [статьей 136](#) Кодекса оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Предусмотренное указанной статьей право работника на оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

В соответствии со [статьей 236](#) Кодекса при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

С нашей точки зрения, в целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, а также обеспечения права работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.