**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: ВОПРОСЫ – ОТВЕТЫ**

1. **Вопрос:** При составлении графика отпусков на работе по совместительству у работника запросили информацию о датах отпусков на основном месте работы, чтобы предоставить отпуск в те же дни. Однако он планировал взять часть отпуска в другое время, отличающееся от времени отпуска по основному месту работы. Обязательно ли должно совпадать время отпусков на основной работе и по совместительству? Должен ли работник представлять сведения об отпуске с основного места работы руководству по совместительству?

**В письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.02.2025 № 14-6/ООГ-1063**,в частности, указано, что общие правила предоставления отпусков регулируются главой 19 ([статьи 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=100800&field=134&date=10.04.2025) - [128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=100865&field=134&date=10.04.2025)) ТК РФ. Данные правила распространяются на все категории работников, если иное не предусмотрено [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&date=10.04.2025) РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с положениями главы 19 ([статьи 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=100800&field=134&date=10.04.2025) - [128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=100865&field=134&date=10.04.2025)) ТК РФ:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней;

право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

[Разделом XII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101593&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ установлены особенности регулирования труда отдельных категорий работников. При этом согласно [статье 251](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101595&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Так, [статьей 286](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101714&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ установлены особенности предоставления отпуска при работе по совместительству. Согласно данной [статье](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101714&field=134&date=10.04.2025) 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 работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Работодатель в силу [статьи 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=198&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ обязан соблюдать вышеизложенные требования трудового законодательства.

1. **Вопрос:** Как изменить сроки выплаты заработной платы в организации, если они определены в положении об оплате труда и в правилах внутреннего трудового распорядка, а в трудовых договорах с работниками указано: "в соответствии с локальными актами работодателя"?

**По информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.04.2025**,работодатель может изменить условия оплаты труда работников при указанных обстоятельствах в порядке, предусмотренном [ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=457&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ.

**Обоснование:** Обязательным для включения в трудовой договор является такое условие, как условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) ([абз. 5 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=349&field=134&date=10.04.2025) Трудового кодекса РФ). При этом отмечается, что в соответствии с [ч. 6 ст. 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=2251&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Независимо от того, прописаны непосредственно в трудовой договор или нет конкретные условия оплаты труда или имеется ссылка на локальные акты работодателя, изменение локальных актов работодателя, приводящее к изменению условий оплаты труда работников, будет расцениваться как изменение условий трудового договора работников.

В случае если у работодателя возникла необходимость в изменении условий оплаты труда, то это следует делать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

В частности, в соответствии со [ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=457&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Таким образом, работодатель может изменить условия оплаты труда работников в порядке, предусмотренном [ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=457&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ.

Одновременно отмечаем, что в целях недопущения нарушения трудового законодательства, условия оплаты труда трудовых договоров работников следует привести в соответствие с [абз. 5 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=349&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ.

1. **Вопрос:** Допустимо ли взять отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам на три дня (болезнь близкого родственника) в первый рабочий день после выхода на новое место работы?

**В письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.03.2025 № 14-6/ООГ-1158** указано, в частности, что работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам из числа лиц и в случаях, установленных [частью второй статьи 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100867&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=10.04.2025) РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В иных случаях (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам) согласно [части первой статьи 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100866&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случае возникновения между работодателем и работником индивидуального трудового спора (неурегулированных разногласий по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора) такой спор должен рассматриваться комиссией по трудовым спорам или судом ([статьи 381](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1323&field=134&date=10.04.2025), [382](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=102106&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ) в порядке, установленном [главой 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1322&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ. Правомерность и обоснованность требований и позиций сторон трудового договора могут быть установлены компетентными органами с учетом всех обстоятельств рассматриваемого случая.

По информации КонсультантПлюс.