**Вопрос:** О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе, если его начало приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день.

**Ответ:**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 7 декабря 2018 г. N 14-2/ООГ-9754

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

В соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6462688AF5273E0DB6948AC64712E13298E77949F667B37A4993963B6ACBE951CB82E43E67F6CA7AvAz6J) 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 Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно [статье 11](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6463618AF72A3E0DB6948AC64712E13298E77949F267BA2A1BDC97672E9FFA51C882E63C78vFzDJ) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Кодексом, регулируется [главой 19](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6463618AF72A3E0DB6948AC64712E13298E77949F667B6774393963B6ACBE951CB82E43E67F6CA7AvAz6J) Кодекса.

На основании [статьи 122](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6463618AF72A3E0DB6948AC64712E13298E77949F667B97D4B93963B6ACBE951CB82E43E67F6CA7AvAz6J) Кодекса оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

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 ([часть 4 статья 122](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6463618AF72A3E0DB6948AC64712E13298E7794EF464BA2A1BDC97672E9FFA51C882E63C78vFzDJ) Кодекса).

Согласно [статье 123](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6463618AF72A3E0DB6948AC64712E13298E77949F667B97A4A93963B6ACBE951CB82E43E67F6CA7AvAz6J) Кодекса 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.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

[Кодексом](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6463618AF72A3E0DB6948AC64712E13298E77949F667B6774393963B6ACBE951CB82E43E67F6CA7AvAz6J) не установлен запрет на предоставление отпуска работнику в случае, если начало отпуска приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день.

Вместе с тем предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании [статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=5CFC4ECBF5483A9CFFFF1BE73029033F6462698BF62E3E0DB6948AC64712E13298E7794FF263B2751EC9863F239EE54FCA9EFA3E79F5vCz3J) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.