

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МЭИ»

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО

№ 11-52 от « 01 » октября 2025 г.

Правовое управление информирует всех работников структурных подразделений ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» о необходимости соблюдения норм Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и сообщает следующее.

Согласно статье 123 ТК РФ *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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.*

Таким образом, график отпусков – это документ, который является обязательным к исполнению всеми сторонами трудового договора (эффективного контракта).

Согласно ст. 124 ТК РФ *ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:*

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Таким образом, основания переноса отпуска четко определены в законе.

Обращаем Ваше внимание, что перенос отпуска осуществляется в строгом соответствии с законодательством, с приложением документов-оснований его переноса или продления.

Согласно статье 286 ТК РФ *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.

Требования ст. 286 ТК РФ распространяются в том числе на внутренних совместителей.

Поскольку работодателю известно время предоставления отпуска по основному месту работы, отпуск по внутреннему совместительству и по основному месту работы предоставляется работнику одновременно.

При выборе периода предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам необходимо учитывать рабочие процессы, как по основному месту работы, так и по совместительству.

**Проректор по модернизации
имущественного комплекса
и правовой работе**



Е.Н. Лейман