

Прокуратура города Дербента разъясняет:

С 1 марта 2025 года изменился порядок использования отгулов за работу в выходной день

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работникам оплачивается работа в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Согласно новым поправкам работник может использовать отгул за работу в выходной или праздничный день в любое время, но только в течение года со дня такой работы. Отгул можно присоединить к отпуску, предоставляемому в указанный период. Данное правило распространяется на все отгулы, которые за работу в выходной день работники выберут после 1 марта текущего года.

Работодатель обязан отслеживать чтобы работник использовал отгулы в течение года. Если работник не использовал день отдыха в течение года, то он может получить соответствующую денежную компенсацию только при увольнении. В день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

За отказ работодателя работнику в отгуле за работу в выходной день предусмотрена административная ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, штраф для организации составит до 50 тыс. руб., для руководителя до 5 тыс. руб.

В случае если при увольнении не компенсировать работнику неиспользуемые отгулы, организацию оштрафуют до 50 тыс. руб., руководителя до 20 тыс. руб. (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ). Кроме этого, работнику необходимо оплатить проценты за задержку выплаты в порядке, установленном ст. 236 Трудового кодекса РФ..

Статья подготовлена прокуратурой г. Дербента.