

Вопрос: Можно ли заменить ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией?

Ответ: В соответствии с трудовым законодательством работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет не менее 28 календарных дней в год. Перенос отпуска на следующий год допускается только в исключительных случаях. Работник имеет возможность заменить часть отпуска, превышающую эти 28 дней, денежной компенсацией. Это возможно, если работник получает более длительный отпуск (например, продленные каникулы учителя) или работник получает не только ежегодный основной отпуск, но и дополнительный (например, в ненормированный рабочий день), сумма ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляется отсрочка ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год. Для того чтобы получить замену отпуска денежной компенсацией, работник должен обратиться к работодателю с соответствующим заявлением. Следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом работодателя, а не его обязанностью, поэтому работодатель может отказаться от его замены и предоставить работнику полный отпуск. Также законом установлены пределы, при которых замена отпуска на компенсационную выплату не допускается. Таким образом, существуют категории работников, которым замена отпуска денежной компенсацией не производится. К ним относятся беременные женщины, несовершеннолетние работники, кроме того, не заменяется отпуск за денежную компенсацию работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда. Кроме того, если работник уволен и его отпуск остался неиспользованным (полностью или частично), то ему положена компенсация. Старший помощник Кирово-Чепецкого городского прокурора юрист 1 класса Н.С. Кокорева