

Право граждан на замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

В соответствии с трудовым законодательством каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет не менее 28 календарных дней в год. Работник имеет возможность попросить о замене части отпуска, превышающей эти 28 дней, денежной компенсацией. Такое возможно, если работнику установлен более длительный либо работнику положен не только ежегодный основной оплачиваемый отпуск, но и дополнительный, при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков, перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год.

Чтобы заменить отпуска денежной компенсацией, работник должен обратиться к работодателю с соответствующим заявлением. При этом замена отпуска денежной компенсацией является правом работодателя, а не его обязанностью, таким образом работодатель может отказать в замене и предоставить работнику отпуск в полном объеме.

Также трудовым законодательством установлены и ограничения, при которых замена отпуска на компенсацию не допускается. Так, имеются категории работников, которым замена отпуска денежной компенсацией не производится. К таким категориям относятся: беременные женщины, несовершеннолетние работники, кроме того, не производится замена отпусков на денежную компенсацию работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Между тем, при условии увольнения работника и наличия на момент увольнения неиспользованного отпуска полностью или в части, работник может либо отгулять их перед увольнением либо получить компенсацию за все неиспользованные дни и отпуска.

Заместитель прокурора Рыльского района

И.И. Милонова