



Территориальная
организация
профсоюза
г. Новоуральска

ИНФОРМАЦИОННАЯ 2024 год

НУЖНО ЗНАТЬ!

ОТГУЛ

в течение какого времени можно использовать отгулы за работу в выходные и праздники

С 1 марта 2025 года на использование отгулов будет отведен один год. Если они "зависнут", то останется только ждать увольнения и сопутствующей компенсации.

С 1 марта 2025 года будет скорректирован порядок предоставления дополнительного дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Принят Закон, вносящий соответствующие поправки в ст. 153 Трудового кодекса (Федеральный закон от 30 сентября 2024 г. № 339-ФЗ "О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации").

Изменения касаются срока использования отгула и порядка его оплаты при увольнении.

Так, по желанию работника, он сможет использовать день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день в течение одного года со дня такой работы. Причем отгул разрешается присоединить к отпуску за тот же период.

Если же в течение года отгул не использован, то взять его как выходной день уже не получится, но он не сгорит. Все неиспользованные отгулы работодатель должен будет оплатить сотруднику при увольнении.

Сумму компенсации рассчитают как разницу между полагающейся оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой за этот день. Такой порядок касается всех дней отдыха, не использованных работником в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Поправки подготовлены во исполнение Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2023 г. № 56-П. Они направлены на усиление трудовых гарантий работников.

Напомним, по общему правилу, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Повышенная оплата предусмотрена за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), то в увеличенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. При этом 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 (ст. 153 ТК РФ).

Но, надо полагать, новые нормы не должны применяться к правоотношениям, возникшим до вступления закона в силу, то есть – к отгулам, право на которые появилось до 1 марта 2025 года.

Что касается оплаты, то до 1 марта 2025 года надо следовать Постановлению Конституционного Суда РФ. Если "набраны" отгулы, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения доплачивается разница до не менее двойного размера.

Источники:

<https://www.garant.ru/news/1756804/>,
<https://www.audit-it.ru/news/personnel/1110075.html>