Актуальные вопросы предоставления отпусков.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Обратите внимание!

1. Не допускается замена денежной компенсацией:

- ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.
- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.
- 2. На основании отраслевого соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением и коллективными договорами.
- 3. Предоставление компенсации за часть отпуска право, а не обязанность работодателя.
- 4. Замена отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника.

Работодатель не вправе по своей инициативе заменить работнику часть отпуска денежной компенсацией.

- 5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, независимо от времени, которое прошло с года, дающего право на отпуск.
- 6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Подготовлено обкомом Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством, с использованием разъяснений Минтруда России и материалов судебной практики.