**При увольнении нужно компенсировать неиспользованные отгулы за работу в выходные и праздники**

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере   
не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась   
в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день   
или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Согласно постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 06.12.2023 № 56-П сотрудник может выбрать день отдыха вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздник. Однако если до увольнения он так и не использовал отгул, то его следует компенсировать.

В этом случае сотруднику нужно выплатить разницу между повышенной оплатой за работу в выходной или праздник и той, что уже начислили   
в одинарном размере.

Старший помощник прокурора района Е.Д. Паршакова