**«О том, что сгорают ли неиспользованные отгулы за работу в выходной»**

Если сотрудник вместо повышенной оплаты за работу в выходной и/или праздничный день выбрал другой день отдыха, но до увольнения использовать его не успел, работодатель должен выплатить денежную компенсацию за этот неиспользованный отгул.

Статьей 153 ТК РФ установлено, что если сотрудник привлекался к работе в выходной или нерабочий праздник, он может выбрать один из двух вариантов:

- или повышенную (как минимум двойную) оплату за работу в выходной;

- или одинарную оплату отработанного выходного плюс отгул. При этом такой день отдыха не оплачивается.

По мнению Конституционного суда тот факт, что работник изначально выбрал отгул вместо двойной оплаты, не означает, что такой сотрудник теряет право на получение повышенной оплаты за работу в выходной, если до момента увольнения воспользоваться отгулом не удалось.

В такой ситуации в день увольнения ему должна быть выплачена разница между повышенной оплатой за работу в выходные/праздники и фактически произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере