

# Тема 11.

## Время отдыха

- 1. Понятие и виды времени  
отдыха**
- 2. Отпуск как вид времени  
отдыха**

# **1. Понятие и виды времени отдыха**

**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 108 ТК КР).

течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 1 часа в совокупности, который в РВ не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР организации или по соглашению между работником и работодателем.

**Допускается разделение перерыва на две части.** Время обеденного перерыва может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность отдыха и приема пищи.

**Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи определяются ПВТР организации.**

**На отдельных видах работ** предусматривается предоставление работникам в течение РВ специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и условиями труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР организации.

**Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе** или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в случаях, предусмотренных законодательством и колл. договором, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в РВ. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и

**2. Ежедневный (междусменный) отдых.** Ежедневный отдых – это перерыв в работе в период после окончания рабочего дня (смены) и до ее начала в следующий рабочий день. Длительность ежедневного отдыха зависит от продолжительности рабочего дня (смены) и режима работы. При сокращенном рабочем дне это время увеличивается.

**3. Выходные дни.** Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходными признаются дни еженедельного отдыха. При пятидневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день.

Общим выходным днем (как правило) является воскресенье. В определенных секторах экономики в зависимости от характера производства в колл. договоре, колл. соглашении или ТД может быть определен как выходной день другой день недели. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается пвтр или графиком работ, если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно пвтр организации.

#### **4. Нерабочими праздничными днями в КР являются:**

1 января - Новый год;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

21 марта - народный праздник Нооруз;

1 мая - Праздник труда;

5 мая - День Конституции КР;

9 мая - День Победы;

31 августа - День независимости КР;

7 ноября - День Великой Октябрьской Социалистической революции

Мусульманские праздники "Орозо айт", "Курман айт",

определяемые по лунному календарю, и 7 января -

Рождество Христово (православное рождество) являются нерабочими праздничными днями.

При совпадении выходных и нерабочих праздничных дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство КР вправе переносить выходные дни на другие дни.

**Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

**Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие** праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, професс-х спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством КР, а в иных организациях - в порядке, установленном колл. договором.

**В других случаях привлечение** к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с согласия представительного органа работников данной организации. Привлечение лиц с ОВЗ, беременных женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**Компенсация за работу в выходной и нерабочий праздничный день.** Работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к трудовому отпуску, или в денежной форме не менее чем в двойном размере.



## **2. Отпуск как вид времени** **отдыха**

**Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и сохранением оплаты труда в случаях, предусмотренных законом.**

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска** (ст. 117 ТК КР). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК КР и иными законами.

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** (ст. 120 ТК КР): на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

(Перечни утверждаются Правительством КР).

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы** (ст. 121 ТК КР) предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

(Перечни определяются Правительством КР).

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем** (ст. 122 ТК КР). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется , продолжительность которого определяется колл. договором или пвтр организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности РВ с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Порядок и условия предоставления работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из республиканского бюджета, устанавливаются Правительством КР, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами МСУ.

**Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков (ЕОО).** Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. В случаях, предусмотренных ТК КР, иными нпа, содержащими нормы ТП, соглашениями, колл. и труд. договорами, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска рассчитывается в рабочих днях по графику шестидневной рабочей недели.

При исчислении общей продолжительности ЕОО дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**Рабочий год,** за который предоставляется ежегодный трудовой отпуск - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

**Периоды, включаемые в рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.** В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законами, иными нпа сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные колл. договором, ТД или ЛНА организации

В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК КР);
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

В рабочий год, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Работник обязан письменно уведомить работодателя о причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и о продлении отпуска.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы невыхода в отпуск.

**Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска** (ст. 130 ТК КР). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность первой части должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией** (ст. 131 ТК КР). Часть отпуска, превышающая 14 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается в отношении работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



**Реализация права на отпуск при увольнении работника** (ст. 132 ТК КР). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока ТД отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. В этом случае также днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении ТД по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня окончания отпуска, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, а также работник, которому в соответствии ТК КР и иными законами не может быть отказано в заключении ТД.

**Отпуска без сохранения заработной платы** (ст. 133 ТК КР). По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## **Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени (ст. 135 ТК КР).**

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

В общей продолжительности дней отпуска, пропорциональной доле отработанного времени, десятые доли, равные 0,5 и больше, округляются до 1 дня, а меньше 0,5 исключаются из подсчета.

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

- 1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;
- 2) полученная сумма делится на среднемесячное число рабочих дней за год;
- 3) остаток дней, составляющий 13 и больше рабочих дней, округляется до полного месяца, а составляющий меньше 13 рабочих дней из подсчета исключается.

**Учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего професс-го образования (ст. 139 ТК КР).**

**Работникам, направленным на обучение работодателем** в имеющие гос. аккредитацию образовательные организации высшего професс-го образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - соответственно по 40 календ-х дней, на последующих курсах - соответственно по 50 календ-х дней;

подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи итоговых гос. экзаменов - 4 месяца; сдачи итоговых гос. экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зарплаты работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего професс-го образования, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений при образовательных организациях высшего професс-го образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календ-х дней;

работникам - студентам образовательных организаций высшего професс-го образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 15 календ-х дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи выпускных гос. экзаменов - 4 месяца; для сдачи выпускных гос. экзаменов - 1 месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего професс-го образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения ВУЗа и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных гос. экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

**Гарантии и компенсации работникам, поступившим самостоятельно (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего професс-го образования, устанавливаются колл. договором или ТД.**

## **Учебные отпуска для работников, обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального образования (ст. 140 ТК КР).**

Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие гос. аккредитацию образовательные организации среднего профес-го образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - соответственно по 30 календ-х дней, на последующих курсах - соответственно по 40 календ-х дней;
- подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи гос. выпускных экзаменов - 2 месяца;
- сдачи гос. выпускных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации среднего профес-го образования, - 10 календ-х дней;
- работникам, обучающимся в образовательных организациях среднего профес-го образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 10 календ-х дней в учебном году;
- для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи выпускных гос. экзаменов - 2 месяца;
- для сдачи выпускных гос. экзаменов - 1 месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных организациях среднего профес-го образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения организации начального и среднего профес-го образования и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных гос. экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

**Гарантии и компенсации работникам, самостоятельно поступившим (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профес-го образования, устанавливаются колл. договором или ТД.**

**Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных организациях начального профессионального образования (ст. 141 ТК КР).**

Работникам, направленным на обучение, успешно обучающимся в имеющих гос. аккредитацию образовательных организациях начального профес-го образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение года.

**Учебные отпуска для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях (ст. 142 ТК КР).**

Работникам, успешно обучающимся в имеющих гос. аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, независимо от их организационно - правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

**Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 143 ТК КР).**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

При обучении работника, совмещающего работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только по одному из этих образовательных организаций (по выбору работника).