

# **Трудовое законодательство и кадровый документооборот**

лектор

Ахматова Гульнара Кочкаровна



# Время отдыха. Виды

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

# Перерывы в течение рабочего дня

Время перерыва и его продолжительность устанавливаются ПВТР или по соглашению между работником и работодателем (Трудовой договор)

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.

# Специальные перерывы

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и условиями труда (работы в холодное время года на открытом воздухе, в закрытых не обогреваемых помещениях; погрузочно-разгрузочные работы, а также иные работы, установленные законодательством или КД)

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР

Специальные перерывы включаются в рабочее время

# Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Выходными признаются дни еженедельного отдыха.

Общим выходным днем является воскресенье.

Другой день недели как выходной день устанавливается КД, КС или ТД.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается ПВТР или графиком работы, если иное не определено ТД.

# Праздничные дни

| Государ. праздничные дни   | Нерабоч. праздничные дни                              |
|----------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1 января                   | 1 января – каникулы (2, 3, 4, 5, 6)<br>7 января       |
| 23 февраля                 | 0 (на 1 час короче, кроме сокращ., опл.)              |
| 8 марта<br>21 марта        | 8 марта<br>21 марта                                   |
| 7 апреля                   | 0 (на 1 час короче, кроме сокращ., опл.)              |
| 1 мая<br>5 мая<br>9 мая    | 1 мая – каникулы (2, 3, 4, 6, 7, 8)<br>5 мая<br>9 мая |
| 31 августа<br>7 и 8 ноября | 31 августа<br>0 (на один час короче, но опл.)         |

Мусульманские праздники "Орозо айт", "Курман айт", определяемые по лунному календарю, являются нерабочими праздничными днями.

# Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.
2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с их письменного согласия в следующих случаях:
  - 1) для предотвращения или устранения последствий производственных аварий, катастроф или стихийных бедствий;
  - 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
  - 3) для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений

# Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

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

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.

# Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календ. дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

В случаях, предусмотренных ТК КР, иными НПА, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллек./труд. договорами продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска рассчитывается в рабочих днях по графику.

# Удлиненный основной отпуск (более 28 к/д)

- госуд. гражд. служащим и муницип. служащим в соответствии с законом о гос. гражд. и муниципальной службе, о прокуратуре;
- работникам в возрасте до 18 лет (в том числе принятым для прохождения производственного обучения) -30 календар. дней;
- лицам с ограниченными возможностями здоровья - 30 календарных дней;
- работникам отдельных категорий, установленных КМ КР - 30 календарных дней.

Перечень производств, работ, профессий и должностей, предоставляющий право на удлиненный основной отпуск, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

# Время включаемое в рабочий год для ежегодного т\о отпуска

- 1) время фактической работы;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- 4) другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

# Время не включаемое в рабочий год для ежегодного т/о отпуска

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 37 настоящего Кодекса);
- 2) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- 3) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

# Продление ежегодного оплачиваемого отпуска

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) выполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если это предусмотрено законодательством;
- 3) в других случаях, предусмотренных законами, коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

# Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска

- если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска либо он не был предупрежден о дате начала отпуска за 2 недели до его начала;
- в исключит. случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (след. год с согласия работника).

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

# Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 14 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией за исключением работников до 18 лет и работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

# Отзыв из отпуска

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 до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

# Порядок исчисления продолжит-ти отпуска пропорционально отработанному времени

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на 1 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.

Пример:  $28 \text{ календ. дней} \times 12 = 2,3 \text{ дней}$

$2,3 \times 7 \text{ мес} = 16,1$  К расчету - 16 календарных дней отпуска

# Расчет единицы оплаты труда

**Повременная оплата** (оклад 80 000 сом.)

При пятидневной рабочей недели количество рабочих дней согласно производственному календарю -  $251 \cdot 12 = 20,9$  (среднемесячное количество рабочих дней в 2025 г.)

$80000 \cdot 20,9 = \mathbf{3827,7 \text{ сом}}$  (оплата за один рабочий день)

Примеры:

$80\,000 \cdot 23$  (декабрь) = 3478,2 сом.

$80\,000 \cdot 15$  (май) = 5333,3 сом.

$80\,000 \cdot 20$  (ноябрь) = 4000 сом.

$80\,000 \cdot 22$  (сентябрь) = 3636,3 сом.

# Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев

- 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.

Пример: 180 дней - общее количество отработанных работником рабочих дней по графику пятидневной рабочей недели

Согласно производственному календарю среднемесячное количество рабочих дней по указанному графику:  $250 \div 12 = 20,8$

$180 \div 20,8 = 8,6$  Итого 8 месяцев.  $222 \div 20,8 = 10,67$  Тогда 11 мес.  $67 > 13$

# Сдельная оплата

## Расчет единицы оплаты труда

**6-дневная рабоч. неделя, суммированный учет рабочего времени, 36-час.рабоч. неделя.**

Пример

- 1). Стоимость одной коробки составляет 45 сом.
- 2). Норма за час работы – 3 коробки.
- 3). Стоимость одного рабочего часа- $135 \text{ сом.} \times 6 / 7.2 \text{ час.} = 810 / 972$  сом в день.

6/7,2 час. рассчитывается по норме раб. времени (ПК - 2025)

- 4).  $301 \times 12 = 25$  (среднемес. количество раб. дней в 2025 г.

- 5).  $810 / 972 \text{ сом.} \times 25 = 20250 / 24300$  сом – тарифный оклад

Он используется при начислении надбавок (вредность, особый характер работы, совмещение и др.)

# Оплата и нормирование труда

Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производится работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих на основе профессиональных стандартов.

Справочники - на сайте Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР

# Оплата и нормирование труда

Выплата заработной платы работодателем (юр. лицо) должна производиться в безналичной форме, за исключением случаев возникновения непреодолимой силы, объявления чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации, а также в случаях, предусмотренных Кабинетом Министров КР.

Кабинет Министров КР вправе разрешить выплату заработной платы в наличной форме работодателям - организациям отдельных видов деятельности или на определенных территориях страны.

# Минимальная заработная плата

Минимальный размер оплаты труда - МРОТ устанавливается за неквалиф. труд одновременно на всей территории КР в соответствии с законом о республиканском бюджете на соответствующий год

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда/труд.обязанности), не может быть ниже установленного законом МРОТ.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки не может быть ниже МРОТ

# Минимальная заработная плата

В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии, поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенс., социальные выплаты.

Минимальная заработная плата не используется для расчета доплат, надбавок, премий и др. социальных выплат, за исключением определения размера среднемесячной зарплаты для исчисления пенсий в соответствии с законодательством в сфере государст. пенсионного социального страхования.

# Размер заработной платы

Условия оплаты труда по трудовому договору не могут быть ухудшены по сравнению с действующими законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективным договором.

Условия оплаты труда, определенные соглашением, коллективным договором, нормативными актами организаций, не могут быть ухудшены по сравнению с действующими законами.

# Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже 1 раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются КД или ЛНА организации.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

# Исчисление среднего заработка

Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, применяемые в конкретной организации.

Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени при любом режиме работы.

Средняя заработная плата рассчитывается из 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

# Исчисление среднего заработка

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, ТК КР, а также для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в этих случаях, определяется путем деления начисленной суммы заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

# Удержания из заработной платы.

Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

# Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размеры удержания;

# Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю

2) при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте "а" пункта 3 и пункте 4 части 1 статьи 44, пунктах 1, 2, 6 и 7 части 1 статьи 49 ТК КР.

ликвидация организации, состояние здоровья, призыв работника на воен/альт службу, в связи с переводом супруга (супруги) на службу в другую местность; восстановление работника, который ранее выполнял эту работу, по решению уполном. гос. органа в сфере трудов. права, смерть работника либо работодателя - физического лица, признание судом работника или работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим, ЧО если данное обстоятельство введено решением КМ КР, судом.

# Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю

3) при возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника, в размере, не превышающем его среднемесячную заработную плату.

В этих случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты, за исключением случаев, установленных ТК КР, если работник не оспаривает основания и размеры удержания.

# Ограничение размера удержания из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержаниях из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должны быть сохранены не менее 50 процентов заработной платы.

# Ограничение размера удержания из заработной платы

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов заработной платы.

# Оплата труда

1. руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера иных организаций (КД, ТД, госбюджет)
2. на тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, с особыми климатическими условиями (КабМин, ППКР 258)
3. разъездной и подвижный характер работ (КабМин, ППКР 154)
4. работ различной квалификации (по высшей квалификации, оплата межразрядной разницы);
5. при совмещении профессий (не менее 30% оклада);
6. в ночное время (1,5 размер);

# Оплата труда

7. за работу в выходные/нерабочие праздничные дни (2раз.);
8. за работу в полевых условиях (КД, ТК);
9. при невыполнении норм труда
  - по вине работодателя – не ниже сред. зарплаты за тот же период)
  - по независящим от сторон – не менее двух третей оклада
  - по вине работника - за объем выполненной работы.
8. при изготовлении продукции, оказавшейся браком
  - не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями;
  - полный брак по вине работника оплате не подлежит.
  - частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

# Оплата труда

## 9. времени простоя:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- по причинам, не зависящим от сторон, оплачивается в размере не менее двух третей оклада;
- по вине работника не оплачивается в случае признания им своей вины или установления его вины судом.

## 10. при освоении новых производств/продукции (КД, ТД);

## 11. за сверхурочную работу (за первые 2 часа работы не менее чем в 1,5 раз., за последующие часы - не менее чем в 2 размер.)

# Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

В случае смерти работника работодатель выплачивает членам семьи умершего работника ритуальное пособие (на погребение) в порядке, устанавливаемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

# Гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогор. районах и отдаленных и труднодоступных зонах

Государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогорных районах, отдаленных и труднодоступных зонах, устанавливаются ТК КР, иными законами и НПА.

Оплата труда работников на высоте 1800 метров и выше над уровнем моря, отдаленных и труднодоступных зонах, осуществляется с применением районных коэффициентов к зарплате и % надбавок к должностным окладам.

Размер районного коэффициента к зарплате устанавливается Кабинетом Министров КР.

# Дополнительный отпуск для лиц, работающих в высоког. районах и отдаленных и труднодоступных зонах

При работе на высоте над уровнем моря:

- от 2000 до 3000 метров - 12 календарных дней;
- от 3001 до 4000 метров - 24 календарных дня;
- от 4001 метра и выше - 36 календарных дней;

При работе в отдаленных и труднодоступных зонах

- 12 календарных дней.

Спасибо



за внимание