

РАЗДЕЛ V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

ГЛАВА 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 109. Понятие времени отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 110. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

еженедельный отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

ГЛАВА 18. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 111. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 112. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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 необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Статья 113. Продолжительность еженедельного непрерывного и междусменного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Длительность междуменного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей смене (включая и время перерыва на обед).

Статья 114. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Статья 115. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Луганской Народной Республике являются:

31 декабря, 1, 2 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 мая – День Луганской Народной Республики (День Республики);

один день (воскресенье) – Пасха;

один день (воскресенье) – Троица;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Совет Министров Луганской Народной Республики переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, производится дополнительная оплата (вознаграждение). Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни нормативным правовым актом Совета Министров Луганской Народной Республики. При этом нормативный правовой акт Совета Министров о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Совета Министров Луганской Народной Республики о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за три месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Статья 116. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, физического лица – предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Советом Министров Луганской Народной Республики с учетом мнения республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

ГЛАВА 19. ОТПУСКА

Статья 117. Право на отпуска

Право на отпуск имеют граждане Луганской Народной Республики, иностранные граждане и лица без гражданства, состоящие в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также работающие по трудовому договору у физического лица.

Право на отпуска обеспечивается:

гарантированным предоставлением отпуска установленной продолжительности с сохранением на его период места работы (должности), заработной платы (помощи) в случаях, предусмотренным настоящим Кодексом;
запретом замены отпуска денежной компенсацией, кроме случаев, предусмотренных статьей 131 настоящего Кодекса.

Статья 118. Виды отпусков

Устанавливаются такие виды отпусков:

- 1) ежегодные оплачиваемые отпуска:
 - ежегодный основной оплачиваемый отпуск (статья 120 настоящего Кодекса);
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 123 настоящего Кодекса);
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы (статья 124 настоящего Кодекса);
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (статья 125 настоящего Кодекса);
 - иные дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством;
- 2) дополнительные отпуска в связи с обучением (статьи 134-135 настоящего Кодекса);
- 3) творческие отпуска (статья 137 настоящего Кодекса);
- 4) отпуска для подготовки и участия в соревнованиях (статья 138 настоящего Кодекса);
- 5) социальные отпуска:
 - отпуска по беременности и родам (статья 139 настоящего Кодекса);

отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (статья 140 настоящего Кодекса);

отпуск в связи с усыновлением ребенка (статья 141 настоящего Кодекса);

дополнительный отпуск работникам, имеющим детей (статья 142 настоящего Кодекса);

б) отпуска без сохранения заработной платы (статьи 149 настоящего Кодекса).

Законодательством, коллективным договором, соглашением и трудовым договором могут устанавливаться иные виды отпусков.

Статья 119. Определение продолжительности отпусков

Продолжительность отпусков определяется настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики и независимо от режимов и графиков работы рассчитывается в календарных днях.

Статья 120. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за отработанный рабочий год, который исчисляется со дня заключения трудового договора.

Статья 121. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 122. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Статья 123. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Статья 124. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Советом Министров Луганской Народной Республики.

Статья 125. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть более 10 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета, устанавливаются Советом Министров Луганской Народной Республики.

Статья 126. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также отпуска для работников, имеющих детей (статья 142 Настоящего Кодекса), в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Статья 127. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы (в том числе на условиях неполного рабочего времени) в течение рабочего года, за который предоставляется отпуск;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

время обучения с отрывом от производства продолжительностью менее 10 месяцев на дневных отделениях профессионально-технических образовательных организаций;

время обучения новым профессиям (специальностям) лиц, уволенных в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе с ликвидацией, реорганизацией или перепрофилированием предприятия, сокращением численности или штата работников;

иные периоды работы, предусмотренные законодательством.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, включаются:

время фактической работы на работах, дающих право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, при условии, если работник, занятый на работах с этими условиями не менее половины продолжительности рабочего дня, установленной для работников данного производства, цеха, профессии или должности;

время ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными, опасными условиями труда и (или) за особый характер работы;

время работы беременных женщин, переведенных на основании медицинского заключения на более легкую работу, на которой они не подвергаются влиянию неблагоприятных производственных факторов.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 79 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Статья 128. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков
Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, предусмотренных частью четвертой этой статьи).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

инвалидам;

мужьям, жены которых находятся в отпуске в связи с беременностью и родами;

совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;

работникам, успешно обучающимся в учебных заведениях и желающим присоединить отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, написания дипломных, курсовых, лабораторных и других работ, предусмотренных учебной программой;

работникам, не использовавшим по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной оплачиваемый отпуск и не получившим за него денежной компенсации;

работникам, имеющим путевку (курсовку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лечения;

родителям-воспитателям детских домов семейного типа;

в других случаях, предусмотренных законами.

Работникам, дети которых в возрасте до 18 лет поступают в образовательные организации, которые находятся в другой местности, по их желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее чем 12 календарных дней) для сопровождения ребенка к месту нахождения образовательной организации и в обратном направлении. При наличии двух и более детей указанного возраста такой отпуск предоставляется отдельно для сопровождения каждого ребенка.

Руководителям, педагогическим, научным, научно-педагогическим работникам, специалистам образовательных организаций ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставляются в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу.

Работникам художественно-постановочной части и творческим работникам театров ежегодные оплачиваемые отпуска полной продолжительности предоставляются в летний период в конце театрального сезона независимо от времени принятия их на работу.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Статья 129. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели

до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 409 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска по желанию работника в удобное для него время предоставляются:

- 1) лицам в возрасте до 18 лет;
- 2) инвалидам;
- 3) женщинам перед отпуском в связи с беременностью и родами или после него;
- 4) женщинам, которые имеют двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида;
- 5) одинокой матери (отцу), которые воспитывают ребенка без отца (матери); опекунам, попечителям или иным одиноким лицам, которые фактически воспитывают одного или более детей в возрасте до 15 лет при отсутствии родителей;
- 6) женам (мужьям) военнослужащих;
- 7) ветеранам труда и лицам, которые имеют особые трудовые заслуги перед государством;
- 8) ветеранам войны, лицам, которые имеют особые заслуги перед государством;
- 9) родителям-воспитателям детских домов семейного типа;
- 10) в иных случаях, предусмотренных законодательством, коллективным или трудовым договором.

Статья 130. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, физического лица – предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Срок исковой давности на предоставление отпусков не распространяется.

Статья 131. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска 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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 132. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника 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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Статья 133. Выплата компенсации за неиспользованные отпуска в случае смерти работника

В случае смерти работника денежная компенсация за неиспользованные им дни ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, выплачивается членам семьи, проживавшим вместе с ним.

Статья 134. Отпуск в связи с получением среднего общего образования

Работникам, получающим среднее общее образование в средних образовательных организациях (вечерних школах, классах, группах) с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на период сдачи:

выпускных экзаменов для получения основного среднего образования – продолжительностью 10 календарных дней;

выпускных экзаменов для получения среднего общего образования – продолжительностью 23 календарных дня;

переводных экзаменов для получения основного и среднего общего образования – от 4 до 6 календарных дней без учета выходных.

Работникам, которые сдают экзамены экстерном для получения основного и среднего общего образования, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью соответственно 21 и 28 календарных дней.

Статья 135. Отпуск в связи с получением среднего и высшего профессионального образования

Работникам, которые успешно обучаются на вечерних отделениях в профессионально-технических образовательных организациях, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для подготовки и сдачи экзаменов общей продолжительностью 35 календарных дней в течение учебного года.

Работникам, которые успешно обучаются без отрыва от производства в высших образовательных организациях с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в связи с получением высшего образования – бакалавриата вечерней формы обучения – 20 календарных дней;

на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в связи с получением высшего образования – специалитета, магистратуры вечерней формы обучения – 30 календарных дней;

на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в связи с получением высшего образования – бакалавриата заочной формы обучения – 30 календарных дней;

на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в связи с получением высшего образования – специалитета (магистратура) заочной формы обучения – 40 календарных дней;

на период сдачи государственных экзаменов в связи с получением высшего образования всех уровней – 30 календарных дней;

на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) студентами, которые обучаются в высших образовательных организациях с вечерней и заочной формами обучения – три месяца.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, которые получают второе (следующее) высшее образование с вечерней и заочной формами обучения в высших образовательных организациях определяется также, как и для лиц, получающих высшее образование – специалитет (магистратура).

Работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в высшие образовательные организации, осуществляющие подготовку кадров высшей квалификации (с отрывом или без отрыва от производства), для подготовки и сдачи экзаменов предоставляется один раз в год дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 10 календарных дней на каждый экзамен.

Работникам, обучающимся без отрыва от производств в высших образовательных организациях, осуществляющих подготовку кадров высшей квалификации, и успешно выполняющим индивидуальный план подготовки, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней и по их желанию в течение четырех лет обучения – один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов средней заработной платы работника.

Для работников, обучающихся в высших образовательных организациях с вечерней и заочной формами обучения, где учебный процесс имеет свои особенности,

законодательством может устанавливаться иная продолжительность отпусков в связи с обучением.

Отпуска, предусмотренные частью 1 и частью 4 настоящей статьи, предоставляются в течение учебного года.

Статья 136. Отпуск в связи с профсоюзным обучением

На период профсоюзного обучения работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов предприятий, учреждений, организаций, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 6 календарных дней.

Статья 137. Творческий отпуск

Творческий отпуск предоставляется работникам для завершения диссертационных работ, написания учебников и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность, порядок и условия предоставления и оплаты творческих отпусков устанавливаются Советом Министров Луганской Народной Республики.

Статья 138. Отпуск для подготовки и участия в соревнованиях

Отпуск для подготовки и участия в соревнованиях предоставляется работникам, которые принимают участие в республиканских и международных спортивных соревнованиях.

Продолжительность, порядок, условия предоставления и оплаты отпусков для подготовки и участия в соревнованиях устанавливаются Советом Министров Луганской Народной Республики.

Статья 139. Отпуска в связи с беременностью и родами

На основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами.

Продолжительность отпуска в связи с беременностью и родами исчисляется суммарно и составляет 140 календарных дней, в случае многоплодной беременности – 154 календарных дня, в случае осложненных родов – 156 календарных дней, в случае многоплодной беременности и осложненных родов – 170 календарных дней.

Отпуск в связи с беременностью и родами предоставляется полностью независимо от количества дней, фактически использованных до родов.

К отпуску в связи с беременностью и родами работодатель обязан по заявлению женщины присоединить ежегодный отпуск независимо от продолжительности ее работы в текущем рабочем году.

Лицам, усыновившим новорожденных детей, предоставляется отпуск со дня усыновления ребенка (детей) продолжительностью 70 календарных дней (84 календарных дня – при усыновлении двух и более детей). В случае усыновления ребенка (детей) обоими родителями указанный отпуск предоставляется одному из родителей по их усмотрению.

Статья 140. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста

После окончания отпуска в связи с беременностью и родами по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Предприятие за счет собственных средств может предоставлять женщинам частично оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком большей продолжительности.

Этот отпуск может быть использован полностью или частично также отцом ребенка, бабушкой, дедом или иными родственниками, которые фактически ухаживают за ребенком, или лицом, который усыновил или взял под опеку ребенка, а также одним из приемных родителей.

Лицам, указанным в части третьей настоящей статьи (кроме лиц, усыновивших или взявших ребенка под опеку в установленном законодательством порядке, а также приемных родителей), отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста предоставляется на основании справки с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она вышла на работу до истечения срока этого отпуска и выплата пособия по уходу за ребенком ей прекращена.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, в период пребывания их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или дома. При этом за ними сохраняется право на получение помощи в период отпуска по уходу за ребенком.

Статья 141. Отпуск в связи с усыновлением ребенка

Лицу, усыновившему ребенка из числа детей-сирот или детей, лишенных родительского попечения, старше трех лет, предоставляется единовременный оплачиваемый отпуск в связи с усыновлением ребенка продолжительностью 70 календарных дней (84 календарных дня – при усыновлении двух и более детей) без учета праздничных нерабочих дней после вступлению в законную силу решения об усыновлении ребенка (если усыновителями являются супруги – одному из них по их усмотрению).

Лицо, усыновившее ребенка, имеет право на отпуск в связи с усыновлением ребенка при условии, если заявление о предоставлении отпуска поступило не позднее трех месяцев со дня вступления в законную силу решения об усыновлении ребенка.

Статья 142. Дополнительный отпуск работникам, имеющим детей

Женщине, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных нерабочих дней.

При наличии нескольких оснований для предоставления такого отпуска его общая продолжительность не может превышать 18 календарных дней.

Статья 143. Порядок предоставления социальных отпусков

Отпуск по беременности и родам предоставляется после предъявления женщиной медицинского заключения.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста предоставляется по заявлению женщины или лиц, указанных в части третьей статьи 140 настоящего Кодекса, полностью или частично в пределах установленного периода и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста не предоставляется работнику, если ребенок находится на полном государственном обеспечении (кроме приемных детей в приемных семьях).

Отпуск в связи с усыновлением ребенка в возрасте старше трех лет предоставляется по заявлению лица, усыновившего ребенка, на основании решения об усыновлении ребенка и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Дополнительные отпуска работникам, имеющим детей (статья 142 настоящего Кодекса), предоставляются сверх ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, а также сверх ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных иными законами и нормативными правовыми актами, и переносятся на другой период или продолжаются в порядке, определенном настоящим Кодексом.

Статья 144. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни ежегодных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков работникам, имеющим детей (статья 142 настоящего Кодекса).

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Статья 145. Порядок оплаты отпусков

Заработная плата работникам за время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

Порядок исчисления заработной платы работникам за время ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных отпусков в связи с обучением, творческого отпуска, отпуска в связи с усыновлением ребенка, отпуска для подготовки и участия в соревнованиях, дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей, и компенсации за неиспользованные отпуска, устанавливается Советом Министров Луганской Народной Республики.

Статья 146. Дополнительные гарантии при оплате отпусков

Работникам, которые имеют право на социальные отпуска, предусмотренные статьями 139-141 настоящего Закона, выплачивается государственная помощь на условиях, предусмотренных действующим законодательством Луганской Народной Республики.

Статья 147. Отчисления из заработной платы за время отпуска

В случае увольнения работника до окончания рабочего года, за который он уже получил отпуск полной продолжительности, для покрытия его задолженности работодатель проводит отчисления из заработной платы за дни отпуска, которые были даны в счет неотработанной части рабочего года.

Отчисления, предусмотренные частью первой настоящей статьи, не проводятся по основаниям, предусмотренным статьей 158 настоящего Кодекса.

Отчисления из заработной платы за неотработанные дни отпуска в случае выхода на пенсию работника, направления его на обучение, а также смерти работника не проводится.

Статья 148. Средства на оплату отпусков

Расходы, связанные с оплатой отпусков, предусмотренных статьями 120, 123-125, 134-135, 142 настоящего Кодекса, осуществляются за счет средств предприятий, предназначенных на оплату труда, или за счет средств физического лица, у которого работают по трудовому договору работники.

В учреждениях и организациях, которые содержатся за счет бюджетных ассигнований, оплата отпусков проводится из бюджетных ассигнований на их содержание.

Оплата иных видов отпусков, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, трудовым договором, производится из прибыли, которая остается на предприятии после уплаты налогов и иных обязательных платежей в бюджет или за счет средств физического лица, у которого работают по трудовому договору работники. В учреждениях и организациях, которые содержатся за счет бюджетных ассигнований, оплата этих отпусков производится в пределах бюджетных ассигнований и иных дополнительных источников.

Финансирование помощи по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста проводится из средств государственного социального страхования.

Статья 149. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней, кроме случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
ветеранам войны, лицам, имеющим особые заслуги перед государством, и лицам, на которых распространяется действие законодательства, регулирующего статус ветеранов войны и их социальную защиту, – продолжительностью до 14 календарных дней в году;

лицам, имеющим особые заслуги перед государством, - продолжительностью до 21 календарного дня в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) и инвалидам 3 группы – до 30 календарных дней в году;

инвалидам 1 и 2 групп – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случае регистрации брака до 10 календарных дней в году;

смерти близких родственников – до семи календарных дней; других родственников – до трех календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к месту погребения и обратно;

мужу, жена которого находится в послеродовом отпуске, – продолжительностью до 14 календарных дней;

работникам для ухода за больным родным по крови или браку, который по медицинскому заключению требует постоянного постороннего ухода, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более 30 календарных дней;

работникам для завершения санаторно-курортного лечения – продолжительностью, определенной в медицинском заключении;

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие образовательные организации, – продолжительностью до 15 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению образовательной организации и обратно;

работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в образовательные организации по подготовке кадров высшей квалификации с отрывом или без отрыва от производства, а также работникам, которые обучаются без отрыва от производства в образовательных организациях по подготовке кадров высшей квалификации и успешно выполняют индивидуальный план подготовки – продолжительностью, необходимой для проезда до местонахождения образовательной организации и обратно;

совместителям – на срок до окончания отпуска по основному месту работы;

работникам, которые не использовали на предыдущем месте работы ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска полностью или частично и получили за них денежную компенсацию, – продолжительностью до 24 календарных дней в первый год работы на данном предприятии до наступления шестимесячного срока непрерывной работы;

работникам, дети которых в возрасте до 18 лет поступают в образовательные организации, находящиеся в иной местности, – продолжительностью 12 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению образовательной организации и обратно (при наличии двух или более детей указанного возраста такой отпуск предоставляется отдельно для сопровождения каждого ребенка);

матери или отцу ребенка, бабушке, деду или иным родственниками, которые фактически ухаживают за ребенком, или лицу, который усыновил или взял под опеку ребенка, а также одному из приемных родителей в случае, если ребенок требует домашнего ухода, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста, а в случае если ребенок болен сахарным диабетом I типа (инсулинозависимый), – не более чем до достижения ребенком шестнадцатилетнего возраста;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами либо коллективным договором.