

## ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ОТДЫХ

### КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

#### СТАТЬЯ 37

*«5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».*

#### СТАТЬЯ 75

*«5. Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав».*

#### СТАТЬЯ 75.1

*«В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность».*

### Определение от 10 июня 2025 года № 1525-О/2025

П. 3, абз. 2, 4, 5:

Закрепляя механизм реализации сотрудниками уголовно-исполнительной системы права на отдых в случае привлечения их к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни, законодатель признает приоритетной формой компенсации предоставление им отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. Такой подход согласуется с конституционно значимой целью обеспечения каждому гражданину возможности своевременного восстановления его способности к труду [...]

Отсутствие /в законодательстве ограничения сроком возможности реализации сотрудниками права на компенсацию за привлечение их к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни посредством предоставления им отдыха в другие дни недели либо дней отдыха, которые могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску/ не должно толковаться [...] как допускающее накопление сотрудниками дополнительных дней отдыха за несколько лет без их своевременного использования. Иное лишало бы компенсацию за исполнение служебных обязанностей сверх установленной продолжительности служебного времени ее целевого назначения, состоящего в смягчении последствий дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузки сотрудника, вызванной исполнением им служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни. Тем самым своевременное предоставление сотруднику указанной компенсации продиктовано не только необходимостью восстановления его способности к выполнению своих профессиональных обязанностей, но и вытекающими из взаимосвязанных положений статей 37 (часть 5) и 75.1 Конституции Российской Федерации требованиями обеспечения реализации конституционного права на отдых и уважения человека труда [...]

/Практика предоставления сотрудникам, исполнявшим служебные обязанности в выходные и нерабочие праздничные дни, компенсации в виде дней отдыха путем их присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску за текущий год (если такой отпуск служащему еще не предоставлен) либо в следующем году (если право на отпуск уже было реализовано в год привлечения к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни)/ – в совокупности с надлежащим контролем руководителем своевременного использования сотрудниками дополнительных дней отдыха – обеспечивает справедливый баланс между интересами сотрудников в получении своевременной компенсации за

исполнение служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни, с одной стороны, и интересами службы, с другой.

### [Постановление от 6 февраля 2026 года № 5-П/2026](#)

П. 4, абз. 7:

[...] /Действующее/ правовое регулирование предполагает, что в связи с увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха у лица, работающего вахтовым методом, за период вахты накапливаются часы переработки, которые работодатель обязан компенсировать путем предоставления дополнительных дней междувахтового отдыха, оплачиваемых по правилам, предусмотренным частью третьей статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом чередование рабочих дней и междувахтового отдыха должно обеспечивать использование работником в течение учетного периода всех причитающихся ему в связи с переработкой за время вахты дней междувахтового отдыха.

П. 5, абз. 8, 11:

[...] в трудовом законодательстве отсутствует правовой инструментарий, позволяющий как произвести подсчет часов переработки рабочего времени за фактически отработанный лицом, выполнявшим работу вахтовым методом, период в случае его увольнения до окончания учетного периода (в том числе до окончания вахты), так и компенсировать эту переработку денежными выплатами работнику, которым право на отдых не было реализовано путем использования полагающихся ему в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте дней междувахтового отдыха.

[...] статья 300 Трудового кодекса Российской Федерации, не предусматривая правил учета рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом, в случае его увольнения до окончания вахты, препятствует исчислению переработки рабочего времени за фактически отработанный таким работником период и – в отсутствие в

действующем законодательстве правового механизма, который гарантировал бы компенсацию работнику времени отдыха, полагающегося ему в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте и фактически не использованного им при увольнении, – не обеспечивает возможность получения работником денежной компенсации взамен такого отдыха, а потому противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 19 (часть 2), 37 (часть 5), 75 (часть 5) и 75.1.