**План урока**

**Группа №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Преподаватель**: Абакарова С.Д.

**Предмет: ОП 11**

**Тема: Время отдыха**

**Цель**: формировать знания особенностей трудового права, научить работать с нормативно-правовыми документами.

**Задачи**: научить  адекватно анализировать свои действия и принимать решения с целью предотвращения ошибок при трудоустройстве на работу;

формировать представление об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха.

развивать логическое мышления и речь через решение задач по трудовому праву.

Воспитание правовой культуры и позитивной правовой социализации.

**План урока:**

**I. Организационный момент.**

**II. Повторение пройденного материала.**

**III. Изложение нового программного материала**

**VI. Закрепление пройденного материала.**

**V. Итог урока.**

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

К *видам* времени отдыха Трудовой кодекс относит:

— перерывы в течение рабочего дня (смены);

— ежедневный (междусменный) отдых;

— выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

— нерабочие праздничные дни;

— отпуска.

Рассмотрим эти виды времени отдыха подробнее.

1. ***перерывы в течение дня***

*Законодательство предусматривает два вида перерывов в течение рабочего дня: перерывы для отдыха и питания (часто именуются обеденными перерывами) и специальные перерывы.*

***Перерывы для отдыха и питания****(по общему правилу) в рабочее время не включаются и, следовательно, оплате не подлежат. Трудовой кодекс определяет, что в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.*

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

*На отдельных видах работ в течение рабочего времени необходимы перерывы, которые Трудовой кодекс называет****специальными****, поскольку они обусловлены технологией и организацией производства и труда*. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов также устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

*Эти правила могут предусматривать, например, перерывы для производственной гимнастики и в иных целях.*

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в крытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются **специальные перерывы для обогревания и отдыха**, которые включаются в рабочее время.

***2) ежедневный (междусменный) отдых***

Это время между окончанием работы и ее началом на следующий день. Продолжительность этого отдыха зависит от длительности ежедневной работы и перерыва для питания и отдыха.

***3) выходные и нерабочие праздничные дни***

В соответствии с трудовым законодательством 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.

***Однако в любом случае продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, т.е. перерыв между окончанием последнего рабочего дня (смены) прошедшей рабочей недели и началом рабочего дня (смены) следующей рабочей недели, не может быть менее 42-х часов.***

В организациях, приостановка работы в 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 организации. Подобная норма позволяет обеспечить своевременное предоставление дней отдыха всем работникам организации.

Некоторые категории работников при определенных условиях пользуются дополнительными днями отдыха. Такая льгота предусмотрена, в частности, для родителей детей-инвалидов. ***Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц,*** которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

*Помимо выходных дней днями отдыха являются****нерабочие праздничные дни.****Их перечень устанавливается законодательством. Если нерабочий праздничный день совпадает с выходным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.* В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

***Работа в выходные и праздничные дни****(по общему правилу) запрещается. Однако из этого правила есть исключения. Согласно ст. 112 ТК РФ 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.*

*Статья 113 ТК РФ предусматривает, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможна 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 выполнение которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.*

***Не могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.***

*Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям*.

Трудовое законодательство предусматривает **компенсации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**. ***Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере***. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

1. ***отпуска.***

**Самым продолжительным видом времени отдыха являются отпуска.**

**Законодательство предусматривает следующие виды отпусков:**

***- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;***

***- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;***

***- отпуск без сохранения заработной платы.***

Рассмотрим эти виды отпусков подробнее.

***Ежегодный основной оплачиваемый отпуск* — это время непрерывного ежегодного отдыха, предоставляемого всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Его продолжительность составляет 28 календарных дней.**

***Некоторым категориям работников*** *в соответствии с федеральным законодательством* ***предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней — удлиненный основной отпуск****.*Так, например, ***работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.***

***Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска* согласно трудовому законодательству предоставляются:**

*- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда* (подземные горные работы и открытые горные работы в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения и др.).

Перечни соответствующих производств, работ, профессий и должностей, минимальная продолжительность отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ;

*- работникам, имеющим особый характер работы*(занятых напряженным трудом), например государственным служащим. Перечень таких категорий работников определяется Правительством РФ;

*- работникам с ненормированным рабочим днем.*

Продолжительность этого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, однако она не может быть менее трех календарных дней;

*- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;*

*- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.*

Кроме того, организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска и для иных категорий работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

***Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы*как следует из самого названия, являются неоплачиваемыми, однако в период пребывания в таком отпуске за ним сохраняется место работы.**

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Необходимо иметь в виду, что в данном случае речь идет *о праве работодателя, а не его обязанности. Обязанность предоставления такого отпуска (по заявлению работника) предусмотрена для:*

*— участников Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;*

*— работающих пенсионеров по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;*

*— работающих инвалидов — до 60 календарных дней в году;*

*— работников в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;*

*— в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.*

**2.3.3 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 трудового договора первый оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев его непрерывной работы. ***Однако некоторым работникам работодатель обязан по их заявлению предоставить такой отпуск до указанного срока, а именно:***

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

***— работникам в возрасте до 18 лет;***

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

***— в других случаях, предусмотренных федеральными законами.***

*Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в организации. Такая очередность определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.*

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

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

***Перенесение отпуска на другой срок возможно по соглашению между работником и работодателем,*** если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

*Законодательством допускается деление отпуска на части, при котором определенное число дней отпуска используется в период, предусмотренный для очередного отпуска, а оставшееся их число переносится на другое время*. Разделение отпуска возможно только по соглашению сторон, поэтому если, например, работник не откликается на инициативу работодателя, то обязать его дать свое согласие никто не вправе. *При разделении отпуска хотя бы одна из его частей в любом случае должна быть не менее 14 календарных дней*.

*Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника*. Неиспользованная в связи с отзывом 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.

*Ни при каких условиях (даже с согласия самого работника) 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 отпуска денежной компенсацией возможна только по инициативе работника в случае, если отпуск по своей продолжительности превышает 28 календарных дней.*

*В случае увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска при производстве окончательного с ним расчета.* Однако по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Все ваши конспекты присылайте мне на почту