27.10.2021

**Тема урока**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

**1. Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени**

- Что такое рабочее время?

**Рабочее время** - это время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

Законодательство предусматривает несколько видов нормирования рабочего времени. **Нормальная продолжительность**рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать **40 часов в неделю**, что является общей нормой.

Для некоторых категорий работников законодательством предусмотрена **сокращенная продолжительность** рабочего времени. Сокращенное рабочее время - это нормальная продолжительность рабочего времени. Поэтому сокращение рабочего времени не влечет за собой уменьшения размера заработной платы.

- Например, для несовершеннолетних при сокращенной продолжительности рабочего времени заработная плата выплачивается в таком же размере, как за нормальное рабочее время.

- для работников, связанных с вредным производством и т.д.

- накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

**Ночным** считается **время** с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины,

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,

- работники моложе 18 лет,

- инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

**Неполное рабочее время** - допущенное законодательством уменьшение продолжительности установленной нормы рабочего времени. Продолжительность неполного рабочего времени законом не определена. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как неполный рабочий день или неполная рабочая неделя либо в их сочетании. При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы. Неполный рабочий день следует отличать от сокращенного рабочего дня. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю. Неполное рабочее время может состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю. **Для отдельных работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время**:

- по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- при приеме на работу по совместительству, другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Неполное рабочее время устанавливается лишь по просьбе работника или с его согласия. Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

**2. Сверхурочные работы.**

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, когда законом или коллективным договором допускаются сверхурочные работы без такого согласия (катастрофы, производственная необходимость).

Законом установлен круг лиц, которые не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

- работники моложе 18 лет;

- работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий;

- освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет) и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им в соответствии медицинским заключением.

**3. Понятие и виды времени отдыха**

**Временем отдыха** по трудовому законодательству признается то время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха работник использует в своих интересах, для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п.

**Основными видами времени отдыха являются**:

- перерывы в течение рабочего дня;

- междудневные перерывы (ежедневный отдых);

- еженедельный отдых (выходные дни);

- праздничные дни;

- отпуска.

Работникам предоставляется в течение рабочего дня **перерыв для отдыха и питания** продолжительностью не менее 20 минут и не более 2-х часов, которые используются работником по своему усмотрению и в рабочее время не включаются. Временем обеденного перерыва работник вправе распорядиться по своему усмотрению. Он может использовать перерыв для приема пищи и отдыха как на территории организации, так и за ее пределами. Работник в этот период вправе отлучаться с рабочего места, выходить за пределы предприятия, заниматься любой деятельностью.

**4. Отпуска, их виды. Порядок предоставления отпусков**

**Отпуск** – ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).**

Правом на удлиненный основной отпуск пользуются следующие категории работников:

1) лица моложе 18 лет – продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ);

2) граждане пожилого возраста и инвалиды, работающие на условиях трудового договора, – 30 календарных дней;

3) педагогические работники – продолжительностью 42 и 56 календарных дней;

4) работники, занятые на работах с химическим оружием, – 49 или 56 календарных дней.

Согласно ст. 114  ТК РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Виды предоставляемых работникам отпусков и порядок их предоставления устанавливаются нормами глава 19 ТК РФ. В частности, работникам могут предоставляться **следующие виды отпусков**:

1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

2. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;

3. отпуск без сохранения заработной платы.

Следует учитывать, что продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. Как следует из ч. 1 ст. 120  ТК РФ, продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников максимальным пределом не ограничивается. Кроме того, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.**

**Ежегодный отпуск**— это непрерывный продолжительный отдых, пре­доставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.

Всем работающим по трудовому договору должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114 ТК).

Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам **один раз в рабочем, а не в календарном году.**Рабочий год, как прави­ло, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника **по истечении 6 месяцев непрерывной работы**у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.

Право на отпуск до истечения 6 месяцев работыимеют:

-беременные женщины,

- несовершеннолетние, а также некоторые другие категории работников. При этом право на отпуск возникает в полном размере.

**Очередность предоставления отпусков**определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График имеет обязательную силу как для работников, так и для работодателя (ст. 123 ТК).

Отдельным категориям работников закон предоставляет право выбора времени использования отпуска:

- несо­вершеннолетние (ст. 267 ТК),

-мужчины, которые вправе получить отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, (ст. 123 ТК).

Отпуска должны предоставляться ежегодно в установленный срок. По соглашению между работником и работодателем **отпуск может быть разделен на части,**причем одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

**Отпуск может быть продлен**в случае болезни работника во время отпуска на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком.

**Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**.

Наиболее распространенным основанием предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является занятость работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

С учетом своих производственных и финансовых возможностей работодатели могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральным законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Понятие отпуска без сохранения заработной платы.**

Отпуска без сохранения заработной платы подразделяют на две группы:

- те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска), и

- те, которые работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению.

По письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен ему по семейным и другим уважительным причинам. Закон не устанавливает минимальной или максимальной продолжительности этого отпуска, поэтому в каждом конкретном случае она определяется по соглашению между работником и работодателем исходя из обстоятельств (причин), по которым работнику необходим такой отпуск (ч. 1 ст. 128 ТК).

Согласно ч. 2 ст. 128 ТК работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

**Предоставление дней отдыха по донорской справке (статья 186 ТК РФ).**

**Предоставление ученического отпуска по справке – вызов.**

**Задание**

**Изучить материал. Основные определения законспектировать в тетради. Отсканированые или сфотографированные записи в тетради отправить на электронную почту** [**vmsmirnov1969@maill.гu**](mailto:vmsmirnov1969@maill.гu)