Правовое обоснование и характеристика	
Право на дополнительный выходной день	**Отпуск без сохранения заработной платы**
1. Дополнительный день отдыха может быть предоставлен работнику в случае, если он отработал в выходной или праздничный день, а также в случае переработки. 2. Дополнительный день отдыха оформляется заявлением о предоставлении такого дня или дней на имя руководителя образовательного учреждения. 3. Привлечение работника в выходной или праздничный день оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. 4. Оплата в подобных случаях производится в стандартном размере, а дополнительный выходной день оплате не подлежит. (ч. 4, ст. 153 ТК РФ). 5. Сверхурочная работа может быть компенсирована дополнительным временем отдыха по желанию работника, но не менее количества времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).	1. По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным или уважительным причинам. 2. Срок отпуска обговаривается индивидуально с работодателем, исходя из обстоятельств (причин), по которым работнику необходим такой отпуск (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). 3. Работники-пенсионеры имеют право на отпуск без сохранения заработной платы длительностью до 14 календарных дней в год (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). 4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и так далее (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). 5. Работникам, осуществляющим уход за детьми и инвалидами, — продолжительностью до 14 календарных дней (полный список в ст. 263 ТК РФ). 6. Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может прервать отпуск и вернуться к работе, уведомив об этом работодателя.