ДЕПАРТАМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ГУМАНІТАРНОЇ ПОЛІТИКИ
ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХЕРСОНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ»
ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

ЗАТВЕРДЖЕНО:
В.о.директора
КЗ "Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв" ХОР

_____ Наталія ФЕДОТОВА

ПОЛОЖЕННЯ

про відпустки

працівників
Комунального закладу
«ХЕРСОНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ»
Херсонської обласної ради

Положення введено в дію
наказом в.о.директора
№ 03/о від 01 березня 2023р.

м.Херсон - 2023

Це Положення визначає порядок надання відпусток працівникам КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР.

При наданні відпусток працівникам Коледж керується положеннями Кодексу Законів про працю, Закону України «Про відпустки», Закону України «Про освіту», Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346, інших законодавчих та нормативно-правових актів України.

1. Види відпусток працівникам

1.1. Працівникам КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР надаються такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:
- основна відпустка;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- додаткова відпустка громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;
- додаткова відпустка військовослужбовцям, звільненим з військової служби, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії російської федерації .
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) додаткові оплачувані (соціальні) відпустки:
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- відпустка при народженні дитини;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

2. Щорічна основна та додаткова відпустка

2.1. Тривалість щорічної відпустки:

- для працівників КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР встановлюється не менш ніж 24 календарних дні (без урахування святкових і неробочих днів). Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (без урахування святкових і неробочих днів). Особам з інвалідністю третьої групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 26 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів). Особам з інвалідністю другої та першої групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів).

- для педагогічних працівників КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР тривалість щорічної відпустки встановлюється відповідно до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346:

- Директору коледжу – **56** календарних днів.
- Заступнику директора з навчально-виховної роботи – **56** календарних днів.
- Завідувачу навчально-методичного кабінету – **42** календарні дні.
- Завідувачу навчально-методичної лабораторії – **42** календарні дні.

- Завідувачу навчальної лабораторії – **42** календарні дні.
- Завідувачу навчально-виробничої практики – **42** календарні дні.
- Керівнику фізичного виховання – **42** календарні дні.
- Практичному психологу – **56** календарних днів.
- Соціальному педагогу – **56** календарних днів.
- Культорганізатору – **42** календарні дні.
- Завідувачу відділенням – **42** календарні дні.
- Методисту – **42** календарні дні.
- Викладачу – **56** календарних днів.

2.2. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України «Про відпустки».

Це положення не поширюється на відпустки без збереження заробітної плати:

- для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

- для догляду за дитиною до досягнення нею шістнадцятирічного віку, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний)або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня;

- для догляду за дитиною до досягнення нею вісімнадцятирічного віку, якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги;

Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України;

- за сімейними обставинами та з інших причин, надані з 24 грудня 2023 р.;

- на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру;

- на період дії воєнного стану відповідно до частини третьої ст. 12 Закону України від 15.03.2022 N° 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», надані з 24 грудня 2023 р.;

- у період дії воєнного стану працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи (до 90 к. дн.).

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

2.3. Щорічна основна відпустка повної тривалості у перший рік роботи може надаватись працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи у Коледжі

2.4. Щорічна основна відпустка до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи може надаватись за погодженням з керівництвом Коледжу. У такому випадку тривалість відпустки визначається пропорційно відпрацьованому часу.

Щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи у Коледжі за бажанням працівника надається:

- жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- особам з інвалідністю;
- особам віком до вісімнадцяти років;
- чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;
- сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

2.5. Щорічна додаткова відпустка **за особливий характер праці** надається працівникам з ненормованим робочим днем. Тривалість відпустки - до 7 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

2.6. Щорічна додаткова відпустка **за шкідливі й важкі умови праці** надається працівникам (кочегарам) котельні, зайнятим обслуговуванням котла, що працює на твердому паливі, при завантаженні ручним способом, згідно п.1. розд. XXX. Додатку1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997р. N1290 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. N 679 «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку за умовами праці», за результатами атестації робочих місць.

Тривалість відпустки - до 4 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів).

2.7. Щорічна додаткова відпустка **громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи**:

- Додаткова "чорнобильська" відпустка надається незалежно від часу роботи працівника в Коледжі.
- Право на отримання цієї відпустки виникає з моменту набуття особою відповідного статусу, підтвердженого належними документами (посвідченням).
- Відпустка надається за календарний рік.

- Невикористана частина відпустки за попередній рік може бути надана протягом поточного календарного року.
- За бажанням працівника, додаткова відпустка може бути приєднана до щорічної основної відпустки або використана окремо.
- У разі звільнення працівника, який має право на таку відпустку і не використав її, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні відпустки.

Для отримання "чорнобильської" відпустки працівник подає заяву на ім'я директора Коледжу та копію посвідчення, що підтверджує його статус особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Тривалість відпустки - для осіб, віднесених до **категорій 1 та 2**, тривалість становить **14 робочих днів на рік**, що в календарних днях становить **16 днів**.

2.8. Щорічна додаткова відпустка **військовослужбовцям, звільненим з військової служби, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії російської федерації**:

- "Бойова" відпустка надається одноразово протягом календарного року незалежно від часу роботи працівника в організації після його звільнення з військової служби.
- Підставою для надання відпустки є відповідні документи, що підтверджують безпосередню участь працівника у зазначених операціях (наприклад, довідка про участь в АТО/ООС/заходах з оборони).
- Ця відпустка не підлягає поділу на частини та перенесенню на наступний календарний рік.
- За невикористану "бойову" відпустку грошова компенсація при звільненні не виплачується, оскільки право на неї виникає після звільнення з військової служби та реалізується протягом року.

Для отримання "бойової" відпустки працівник подає заяву на ім'я керівника організації та копію документа, що підтверджує його участь в антитерористичній операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії російської федерації, та документ про звільнення з військової служби.

Тривалість бойової відпустки (додаткової оплачуваної відпустки учасникам бойових дій) -14 календарних днів на рік (ст. 16-2 Закону України «Про відпустки» та ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).

2.9. До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки зараховуються:

1) час фактичної роботи з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

2.10. Поділ щорічної відпустки на частини допускається за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

2.11. За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 р., проводиться виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році.

Сума компенсації розраховується окремо:

1) щодо відпусток, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року, виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році;

2) щодо відпусток, на які працівник набув право з 1 січня 2024 року, виходячи з виплат, нарахованих за загальним правилом, тобто з виплат за останні 12 календарних місяців роботи (або

за відповідний менший відпрацьований період), що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки.

Обчислення кількості календарних днів відпустки, за які нараховується сума компенсації, здійснюється за формулою:

К*дн* = 24 к. дн. / (К*рік* – К*св/нр*), де

К*дн* - кількість календарних днів відпустки, за які нараховується сума компенсації;

К*рік* - кількість календарних днів у робочому році;

К*св/нр* - кількість святкових і неробочих днів у робочому році (без врахування святкових та неробочих днів у період воєнного стану).

Якщо результат розрахунку складає 0,5 і більше десятих, то потрібно округлити до більшого цілого числа, тобто до 1 календарного дня. Для збереження загальної кількості належних працівнику днів відпустки за періоди до та після 31 грудня 2023 р допускається округлення кількості календарних днів до меншого числа в періоді до 31 грудня 2023 р.

2.12. При звільнені працівника йому виплачується компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки.

2.13. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

1) особам віком до вісімнадцяти років;

2) особам з інвалідністю;

3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України;

9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

2.14. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна Коледжу.

У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

3. Додаткові оплачувані відпустки працівникам з дітьми

3.1. Додаткові оплачувані відпустки за календарний рік надаються:

- одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років;
- одному із батьків, які мають дитину з інвалідністю;
- одному із батьків, які усиновили дитину;
- матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи,
- одинокій матері;
- батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одному із прийомних батьків.

3.2. Додаткова оплачувана відпустка особам визначеним у п.3.1 надається тривалістю 10 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) щорічно і не може бути поділена на частини. За наявності декількох підстав, визначених п.3.1, загальна тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 17 календарних днів. За наявності декількох підстав,

визначених п.3.1, за бажанням працівника відпустка може бути поділена на 10 та 7 календарних днів.

3.3. У випадку, якщо додаткова відпустка, визначена п.3.1, протягом поточного календарного року не була використана, то працівник може її використати у наступних періодах.

3.4. При звільнені працівника, якщо він не використав додаткову відпустку, визначену п.3.1, йому належить виплатити компенсацію за всі невикористані дні відпустки.

3.5. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у цьому пункті. Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання. Працівник зобов'язаний надати копію документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

4. Графік надання щорічних та додаткових відпусток

4.1. Графік щорічних та додаткових відпусток затверджується КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР до 5 (п'ятого) січня поточного року. Всі працівники Коледжу мають бути ознайомлені з графіком відпусток особисто під підпис.

4.2. До 01 грудня кожного року відділ кадрів проводить опитування працівників підрозділів та складання графіків відпусток з урахуванням виробничих процесів Коледжу та особистих інтересів працівників. Якщо працівник не визначився з періодом надання відпустки до моменту складання графіку відпусток, він може зазначити тільки назву місяця.

4.3. До 5 січня кожного року відділ кадрів подає на затвердження керівнику Коледжу графік відпусток працівників.

4.4. За згодою керівника Коледжу працівнику може бути надана щорічна відпустка у інший період, ніж це вказано у графіку відпусток.

4.5. Відділ кадрів письмово попереджає працівника про початок щорічної відпустки за два тижні до її початку. У відповідь на дане повідомлення, працівник має написати заяву про надання відпустки, зазначивши чіткі дати початку та закінчення відпустки. Така заява має бути подана до відділу кадрів не пізніше ніж за два тижні до дати початку відпустки.

4.6. Відпустка, що не запланована графіком відпусток на поточний рік, надається за заявою працівника за погодженням з керівником. Якщо працівник бажає перенести відпустку заплановану графіком відпусток, він має подати заяву з даним проханням та узгодити таке перенесення з керівником.

5. Перенесення щорічної відпустки.

5.1. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;
- встановлення згідно із Законом України "Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти

України, та членів їхніх сімей" факту позбавлення працівника особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України.

5.2. Щорічна відпустка за ініціативою КЗ "Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв"ХОР, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

5.3. У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і КЗ "Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв"ХОР.

5.4. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону України № 504/96-ВР від 15.11.1996р.

5.6. Рішення про продовження або перенесення щорічної відпустки працівник повідомляє письмово у заяві.

5.7. Відпустка, що не запланована графіком відпусток на поточний рік, надається за заявою працівника за погодженням з керівником. Якщо працівник бажає перенести відпустку заплановану графіком відпусток, він має подати заяву з даним проханням та узгодити таке перенесення з керівником.

6. Відпустки без збереження заробітної плати

6.1. За заявами працівників їм у разі необхідності можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений за угодою між працівником та КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР, тривалістю не більше 30 календарних днів на рік.

6.2. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного у п. 30. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

6.3. Час перебування у відпустках, зазначених у п. 6.1 та п. 6.2, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

6.4. Протягом періоду дії воєнного стану Коледж на прохання працівника, викладене у заяві, може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого у п. 6.1. Період перебування у такій відпустки, наданої з 24 грудня 2023 р., не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

6.5. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов’язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів. Період перебування у такій відпустки не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

6.2. КЗ «Херсонський фаховий коледж культури і мистецтв» ХОР зобов'язаний надати відпустку без збереження заробітної плати відповідної тривалості у випадках і за підставами, визначеними у статті 25, 26 Закону України «Про відпустки» та з інших причин передбачених законодавством.

Інспектор з кадрів Людмила ГАЛУНЕНКО