

«Согласовано»

«Утверждаю»

От трудового коллектива:

от работодателя:

Председатель профсоюзного комитета

Директор МКУ ДО ДШИ

МКУ ДО ДШИ / / Ахмедова С.А

Курбанова М.Р



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования

«Детская школа искусств» Агульского района.

(2022 – 2024 г.г.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципальным казенным учреждением дополнительного образования «Детская школа искусств » (далее - МКУ ДО «ДШИ », Учреждение) и работниками МКУ ДО «ДШИ »

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- от имени работодателя – директор МКУ ДО «ДШИ » Курбанова Магият Раджабовна, действующая на основании Устава Учреждения и трудового законодательства РФ.

- от имени работников – первичная профсоюзная организация МКУ ДО «ДШИ » в лице председателя профкома – Ахмедовой Сабины Алиевны, действующей на основании Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, трудового законодательства РФ;

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также в соответствии с иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон, определяющим условия оплаты труда, трудовые и социальные гарантии и льготы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О культуре», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации», Отраслевым тарифным соглашением и иными законодательными и нормативными правовыми актами

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором

социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также обеспечения роста благосостояния и уровня социальной защиты работников;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.7. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон соглашения.

1.8. Настоящий договор заключен на основе выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, а также реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МКУ ДО «ДШИ» независимо от членства в профсоюзной организации.

1.10. Данный Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны вправе продлить срок действия настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.11. При изменении законодательства Российской Федерации, улучшающего права работников учреждения по сравнению с условиями, определенными настоящим Договором применяются нормы законодательства Российской Федерации, Республики Калмыкия. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие социально - экономическое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.15. В течение срока действия Договора по взаимному согласию представителей сторон в его содержание могут быть внесены изменения в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса РФ.

1.16. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения Договора осуществляется комиссией (Приложение 1 к

настоящему Договору).

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.20. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны, подписавшие Договор, несут ответственность за выполнение взаимных обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально - экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам, стоящими перед учреждением.

2.3. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Договора направляют его Работодателю и выборному профсоюзному органу для ознакомления с его содержанием работников учреждения и выполнения принятых обязательств.

2.4 Стороны действуют совместно по защите социально-трудовых интересов работников, обеспечивают представительство в работе общих собраний (конференций) работников по заключению и подведению итогов выполнения Договора, обсуждению актуальных для жизни учреждения вопросов.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. при получении уведомления в письменной форме от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Договор не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством .

2.5.2. соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные правовые акты, условия Коллективного договора;

2.5.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие

требованиям охраны и гигиены труда;

2.5.4. рассматривать представления представителей от работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе Коллективного договора, принимать меры по их устранению.

2.6. Работодатель рассматривает ходатайства первичной профсоюзной организации о представлении работников учреждения в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.7. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется:

2.7.1. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в учреждении, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присутщими профсоюзу методами.

2.7.2. Не вмешиваться в оперативную и производственную деятельность учреждения по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит действующему законодательству, положениям Договора.

2.7.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюза, а также работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, перед Работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Республики Калмыкия, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

2.7.4. Осуществлять профсоюзный контроль в рамках своих полномочий соблюдения должностными лицами учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

2.8 Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива один раз в год.

2.9. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневной срок.

2.10. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору или решений согласительной комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. При поступлении на работу Работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда и премирования работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда и иными локальными нормативными актами в сфере трудового законодательства.

3.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключением трудового договора в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ).

Порядок и условия заключения срочного трудового договора осуществляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки.

3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 74 ТК РФ).

3.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (ст.57 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.8. При заключении трудового договора работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.9. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.10. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (ст.70 ТК РФ).

3.12. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 72, 74 и 162 ТК РФ. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

О предстоящих изменениях работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца вперед.

3.13. Данный Договор, а также, заключаемые в учреждении трудовые договоры, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством.

3.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно ст. 60.1 Трудового кодекса РФ.

3.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст. 77 ТК РФ.

3.16. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовой распорядок в МКУ ДО «ДШИ № 1» определяется правилами внутреннего трудового распорядка .

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников МКУ ДО «ДШИ » устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов

учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Учреждения с учетом мнения Профкома, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

4.6. Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92-94 ТК РФ и иными федеральными законами в сфере трудового законодательства, а также настоящим коллективным договором, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

По соглашению сторон работнику может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке».

4.8. Если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель может вводить для данной категории работников суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов для соответствующей категории работников в соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса РФ.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень должностей, которым вводится суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к Договору.

4.9. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.10. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (статья 119 Трудового кодекса РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим должен быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.12. Выходными днями у работников при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота и воскресенье, у работников при шестидневной рабочей неделе – воскресенье, для работников при сменной работе выходные предоставляются в соответствии с графиками сменной работы.

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени согласно условиям трудового договора.

4.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового кодекса РФ и Законом Республики Дагестан от 13.10.2004 г. N 156-III-3 (с изм. и доп.). При совпадении выходного и праздничного нерабочих дней, выходной переносится на следующий после праздничного дня день.

4.17. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- работникам, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами 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 (ст.262 ТК РФ);

- работникам, являющимся донорами, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен),

ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ);

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям и концертмейстерам Учреждения предоставляется в количестве 56 календарных дней.

Иным работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.19. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (Федеральный Закон от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.21. Отпуск работникам из числа преподавательского состава, как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки и (или) проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом.

4.22. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

4.23. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, или по заявлению работника отпуск предоставляется по частям, при этом продолжительность одной части не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.24. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работники знакомятся с графиком отпусков под роспись. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, предусмотренных ст.124 Трудового кодекса Российской Федерации.

В иных случаях несогласия с установленным периодом (временем) предоставления отпуска работник вправе просить его изменения, если это не ущемляет права других работников.

В случае, если Работнику необходим перенос отпуска на другой период, чем установленный графиком отпусков, Работник вправе не менее чем за 2 (две) недели до начала предполагаемой даты отпуска обратиться с письменным заявлением.

В исключительных случаях, по уважительным причинам и иным заслуживающим внимания обстоятельствам, Работник может обратиться с заявлением о предоставлении очередного отпуска менее чем за 2 (две) недели до предполагаемой даты отпуска.

4.26. Во всех случаях перенос отпуска работника оформляется приказом директора.

4.27. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.28. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 Трудового кодекса РФ). Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, не предоставляются.

4.29. Выплату отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до отпуска.

4.30. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации