

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Зензелинская средняя общеобразовательная школа»  
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)


## Коллективный договор

на 2016 – 2019 годы

Адрес:  
416400 Астраханская область  
Лиманский район  
село Зензели ул. Мира 36  
тел: 9 -23 – 33

**От работодателя:**  
Директор  
ОУ «Зензелинская СОШ»  
Брызгина 



**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ «Зензелинская СОШ»  
Ж.Г.Манаева 

## Раздел 1.

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКОУ «Зензелинская СОШ» и структурных подразделениях дошкольных групп МКОУ «Зензелинская СОШ».

1.2. Действие КД распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

1.3. Отношения между сторонами регулируются КД, действующим законодательством РФ.

1.4. Изменения и дополнения в КД производятся в порядке, установленном в ст.44,37 и 43 ТК.РФ и могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД.

1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

1.6. Администрация, профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## Раздел 2

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ, а также оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя и воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям и воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями и воспитателями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику

обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77. ст336. ТК РФ).

### Раздел 3

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения

3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за два месяца при проведении мероприятий по сокращению штата.

(Ст.180 ТК РФ)

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## Раздел 4

### ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (10 и более человек), не позднее чем за три месяца до его начала (отраслевое соглашение).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## Раздел 5

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Разработать в соответствии со ст.190 ТК РФ и довести до сведения работника на общем собрании работников правила внутреннего трудового распорядка.

5.2. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

5.3. Не требовать от работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

5.4. Составлять расписание уроков по согласованию с профсоюзным комитетом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотрев свободные дни для методической работы и повышения квалификации;

-методический день в субботу предоставлять учителям, имеющим детей до 7 лет

-в последний день занятий каждой четверти проводить по два урока и классный час

5.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск по согласованию с профкомом, рекомендацией школьных методических объединений.

5.6. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребёнком до достижения возраста 3 лет, ранее установленную учебную нагрузку.

5.7. Сохранять объём учебной нагрузки, установленный тарификацией на протяжении учебного года.

5.8. Устанавливать учебную нагрузку не ниже 18 часов педагогической работы за ставку заработной платы. Объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.9. Разработать по согласованию с профсоюзным комитетом график рабочего времени работников школы и структурных подразделений (МОП) с учётом специфики работы. График работы объявить работникам под роспись не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

5.10. Для работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, установить по согласованию с профсоюзным комитетом суммированный



учёт рабочего времени. При этом предусмотреть в графике работы для таких работников еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ)

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Составить график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года по согласованию с профкомом и своевременно доводить его до сведения всех работников школы.

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 рабочих дней работникам: - (поварам) занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ

5.14. Предоставлять работникам школы отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы самого работника - 3 рабочих дня;
- в случае свадьбы его детей - 3 рабочих дня;
- при рождении ребёнка в семье - 1 рабочий день;
- на похороны близких родственников - 3 рабочих дня
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности  
3 рабочих дня

5.15. Установить сокращённый день в дни национальных праздников буддийской (Цаган-Сар), мусульманской (Курбан-Байрам), христианской веры (Пасха) работникам учреждения.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.17. Общим выходным днём для работников школы является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ). Для работников СП общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.18. Педагогическим работникам, проверяющим районные олимпиады добавлять неоплачиваемый день к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.19. Согласно постановлению Губернатора Астраханской области Жилкина А.А. № 459 – ПР от 23.10.2006 г. предоставлять один оплачиваемый день, отдыха, ежемесячно работающим женщинам по их заявлению.

## Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

- 6.1. Стороны исходят из того, что:  
оплата труда осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКОУ «Зензелинская СОШ»
- 6.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов);
  - компенсационные выплаты;
  - стимулирующие выплаты;
  - систему премирования
- и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Астраханской области, нормативно-правовыми актами МО «Лиманский район».
- 6.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 6.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей
- 6.5. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - мнения выборного профсоюзного органа (профкома) работников МКОУ «Зензелинская СОШ»
- 6.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.
- 6.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.
- 6.8. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками, заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 6 и 21 числа каждого месяца путем перечисления на счет банковских карт.

6.9. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем компенсационных выплат, указанном в Положении об оплате труда.

6.10. Процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате.

6.11. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

- Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера согласно приложениям 2,4 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Лиманский район» от 19.07.2013 № 848

- Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.12. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.14. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- стимулирующие выплаты по результатам и качеству труда;
- систему премирования

Критериями для осуществления данных выплат главным образом являются качество обучения и воспитания учащихся.

6.15. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится Комиссией с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.16. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирования определяются Положением о стимулирующих выплатах.

6.17. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ «Зензелинская СОШ» (приложение №8) за счет средств из фонда экономии заработной платы учреждения.

6.18. Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются в процентах от ДОП (должностного оклада педагога). Доплаты за работу, не входящие в круг обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

6.19. Стимулирующая часть заработной платы

Работнику образовательного учреждения устанавливаются надбавки за высокую результативность, высокое качество работы, не входящих в круг должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы разработана в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества условий образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

6.20. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим права на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.21. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (ст. 234 ТК РФ).

6.22.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

## Раздел 7

### ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
  - 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
  - 7.3. Компенсирует работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды, расходы с учетом совокупного дохода семья и действующих льгот.
  - 7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

## Раздел 8

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечивать право работников школы и структурного подразделения на здоровье и безопасные условия труда (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права является соглашением по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда и выделять ежегодно средства для этих целей в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда.
- 8.4. Провести обучение работников по охране труда и проверку знаний правил по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности.
- 8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников школы с учётом мнения профкома (ст.212ТК РФ).
- 8.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.8. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (приложение № 2 )
- 8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.10. В случае грубых нарушений со стороны администрации установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности и здоровью работника, последний вправе отказываться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений. Отказ возможен после консультации с представителями профсоюза и официального (за одну смену) уведомления об отказе то работы. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт для работника ответственности и за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.
- 8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

8.12. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.13. Образовать специальную комиссию по каждому несчастному случаю на производстве в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев на производстве.

8.14. Обеспечивать детей работников ОУ путевками в санатории, летние оздоровительные лагеря, за счет средств социального страхования.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. Предоставлять женщинам по их письменному заявлению дополнительный выходной оплачиваемый день в месяц в целях улучшения условий труда женщин и повышения роли семьи в каникулярное время. Основанием является пункт 5.4.1. областного отраслевого тарифного соглашения.