



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТУЛЫ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ - ГИМНАЗИЯ № 30»

300004, город Тула, улица Кирова, дом 162-а

Тел.: (4872) 41-01-22, факс (4872) 41-59-46

Сайт: <https://czentrobrazovaniya30tula-r71.gosweb.gosuslugi.ru>

E-mail: [tula-co30@tularegion.org](mailto:tula-co30@tularegion.org)

ИНН 7105014571

КПП 710501001

ОГРН 1027100684820

**УТВЕРЖДЕНО:**

на общем собрании работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования – гимназия № 30»  
*протокол № 1 от 31 мая 2022 года*

**Дополнительное соглашение № 1/22  
к Коллективному договору от 29 июля 2016 года рег. № 471**

**От работодателя:**

директор МБОУ «ЦО – гимназия № 30»



Горохов В.П.

**От работников:**

председатель первичной  
профсоюзной организации

Власова С.М.

Настоящим дополнительным соглашением к Коллективному договору (далее — Договор) от 29 июля 2016 года рег. № 471 работники и работодатель МБОУ «ЦО – гимназия № 30» на основании ст. 44 ТК РФ договорились:

1. Продлить срок действия коллективного договора сроком на 3(три) года.
2. Изложить нижеуказанные пункты коллективного договора в следующей редакции:

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.16. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотии и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя (представителя нанимателя) на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе работодателя (представителя нанимателя) также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функций дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой. 49.1 ТК РФ.

Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

### **4. ОБЯЗАНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

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

- сотрудникам прошедших вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотрудникам на основании их заявления и

*при предъявлении сертификата о прививки или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.*

*Порядок предоставления 2 двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха осуществляется по согласованию с работодателем.*

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

*5.7. Индексация заработной платы производится Работодателем ежегодно, не реже одного раза в год. Работодатель принимает решение об индексации заработной платы в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения.*

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора.