**ПРОЕКТ**

**От работодателя**: **От работников**:

Директор МКОУ Сосновской СШ Председатель первичной профсоюзной

им. М. Я. Бредова Серова О.Н. организации Цветкова А. А.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П.

**Дополнения и изменения**

**в коллективный договор №21/15 - 10**

**МКОУ Сосновской СШ имени М.Я. Бредова**

**на 2021 - 2024 годы**

Почтовый и юридический адрес организации:

155245 Ивановская область, Родниковский район, с.Сосновец, ул.Центральная, д.16

Телефон: 8(49336)4-25-45

Электронная почта: sosnovecshkola@yandex.ru

Директор Серова Ольга Николаевна

,

Раздел II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- слова ФСС и Пенсионный фонд заменить на слова «Социальный фонд России»

- раздел 2 дополнить:

- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

- работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7](https://1obraz.ru/#/document/99/901704754/ZAP2AJS3HI/) статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

- в период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

- в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

-работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, в период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) и в период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

- действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня, а также в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора работник имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок, период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж ([ч. 1 ст. 121 ТК](https://1obraz.ru/#/document/99/901807664/ZA02L4M3NA/)).

- если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. 259 ТК](https://1obraz.ru/#/document/99/901807664/ZAP26G63DG/)).

П.2.2.21 заменить:

В соответствии с новым Порядком аттестации (вступили в силу с 01.09.2023 г) ([приказ Минпросвещения от 24.03.2023 № 196](https://1obraz.ru/#/document/99/1301308270/)) педагог:

- в обязательном порядке аттестуется на соответствие занимаемой должности (аттестация на соответствие занимаемой должности обязательна ([ч. 2 ст. 49](https://1obraz.ru/#/document/99/902389617/XA00M582MS/) [Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ](https://1obraz.ru/#/document/99/902389617/XA00M6G2N3/)). Она позволяет не только оценить «профпригодность», но и назначить на должность без нужной спецподготовки или стажа работы, которые требуют ЕКС или профстандарт.

-аттестация на квалификационную категорию проходит по желанию работника. В зависимости от результата ему присваивают первую или высшую квалификационную категорию. Те, кто уже имеет высшую, могут получить новую категорию – «педагог-методист» или «педагог-наставник».

- не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

П. 2.2.Раздела 2 «Работодатель обязан» дополнить:

- обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.