

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца до их введения. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

3.3 Работники, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных ст. 83 ТК РФ.

3.4 Увольнение в связи с сокращением штата или численности, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа Дома школьников.

3.5 Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст.77-81 ТК РФ)

3.6 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за две недели (ст.80 ТК РФ)

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

3.7 Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в случае: (ст.81 ТК РФ)

7) Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

8) Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9) Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или иного опьянения;

в) совершения по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого);

г) нарушения работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких последствий.

10) Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

11) Повторного в течение года грубого нарушения Устава Дома школьников (п.3 «а» ст. 56 Закона «Об образовании»)

12) Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 3 «б» ст. 56 Закона «Об образовании»)

3.8 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному