

обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст.72.2 ТК РФ)

2.10. Перевод на другую работу в пределах школы оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода).

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.д.) допускается изменение существенных условий трудового договора работника при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации: системы и размера оплат труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в т.ч. установления или отмены неполного рабочего времени; установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его трудового договора не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 7 ст. 77, ст. 73 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ. Работники имеют право по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию МБОУ СОШ №3 им.Т.Гиззата г. Агрыз за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по МБОУ СОШ №3 им.Т.Гиззата г. Агрыз.

2.13. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случае сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.14. В день увольнения администрация МБОУ СОШ №3 им.Т.Гиззата г. Агрыз обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный денежный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.15. Решение о продлении срочного трудового договора или его расторжении в связи с истечением срока принимается директором МБОУ СОШ №3 им.Т.Гиззата г. Агрыз в соответствии с ТК РФ и доводится до сведения работника не позднее 3 рабочих дней.

2.16. Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;
- смены собственника имущества образовательного учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителей);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня/смены);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического или иного опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;