

- При приёме на работу или при переводе на другую работу руководитель ДООУ обязан:
  - разъяснить его права и обязанности,
  - до подписания трудового договора руководитель ДООУ обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника: с должностной инструкцией, содержанием и объёмом его работы, с условиями оплаты его труда, с правилами противопожарной безопасности, охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.
- При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в ДООУ.
- Трудовая книжка находится у администрации ДООУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц. Трудовая книжка условленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
- Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать 1-го месяца в течение календарного года
- В связи с изменениями в организации работы ДООУ (изменение режима работы, количества групп, введения новых форм обучения и воспитания и т.д.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации - изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.73 ТК РФ).
- Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.
- Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключённый на определённый срок (не более 5 лет, расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее, чем за 3 дня до увольнения. В случае, если ни одна сторона не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.
- Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.
- Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор до истечения его действия могут быть расторгнуты администрацией ДООУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.
- Основанием прекращения трудового договора является (ст.77).
  - согласие сторон (ст. 78 ТК),
  - истечение срока трудового договора (ст.79),
  - расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80),
  - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81):
    - ✓ сокращение численности или штата работников организации,
    - ✓ несоответствие занимаемой должности,
    - ✓ недостаточная квалификация, подтверждённая результатами аттестации,
    - ✓ неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (если он имеет неоднократное дисциплинарное взыскание),
    - ✓ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей,
    - ✓ прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня),
    - ✓ появление на рабочем месте (либо на территории организации) в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения,
    - ✓ совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты,
    - ✓ нарушение требований по охране труда,