Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, индивидуально, которая не считается совместительством.

Для педагогических работников не считается совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой;

работа без занятия штатной должности в том же Учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками Учреждения обязанностей по заведованию отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

работа в том же Учреждении установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров.

2.7 Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.9. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.10. Расторжение трудового договора с работником, членом профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных статьей 82 ТКРФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профсоюза работников.

2.11. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения работника Учреждения по инициативе Работодателя являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.