

Усім працівникам адміністрація зобов'язана видавати розрахункові листки під час виплати заробітної плати.

2.5. Припинення трудового договору або контракту може бути здійснено на підставах, передбачених чинним законодавством або контрактом.

Працівники мають право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це адміністрацію письмово за два тижні.

У разі припинення трудового договору з поважних причин, передбачених законодавством, керівник повинен розірвати трудовий договір у строки, в які просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, адміністрація не вправі звільнити його за поданою раніше заявою.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо адміністрація не виконує вимог законодавства про працю, умови Колективного чи трудового договору.

Строковий трудовий договір підлягає розірванню на вимогу працівника у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення адміністрацією чинного законодавства про працю, Колективного або трудового договору та в інших випадках, передбачених законодавством.

Припинення трудового договору оформляється наказом адміністрації.

2.6. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, чи строковий трудовий договір, може бути розірваний адміністрацією за погодженням із комітетом профспілки до закінчення строку їх дії лише у випадках:

2.6.1. Зміни в організації виробництва та праці, у т.ч. ліквідації, реорганізації, банкрутства або за умови його перепрофілювання, скорочення чисельності (або штату) працівників.

2.6.2. Виявленої невідповідності працівника посаді, яку він займає, або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

2.6.3. Систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або Правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше, хоча б одноразово впродовж року, застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

2.6.4. Прогулу, у т.ч. відсутності на роботі більше трьох годин упродовж робочого дня без поважних причин.

2.6.5. Неявки на роботу в термін понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місця роботи (посади) при відповідному захворюванні зберігаються до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

2.6.6. Поновлення на роботі працівника, якій раніше виконував цю роботу.

2.6.7. Появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.