



г.Прохладный

## ПОЛОЖЕНИЕ О порядке комплектования учреждения работниками

**6. Порядок комплектования** в обучающей студии "Николь" в дальнейшем "Учреждение" работниками и условия их труда.

6.1. Индивидуальный предприниматель Таова Е.А является для работников Учреждения работодателем.

6.2. Лицо, лишённое решением суда права работать в Учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в учреждение в течение этого срока.

6.3. Трудовые отношения работника и Учреждения регулируются трудовым договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

6.4. К педагогической деятельности в Учреждение допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется Типовым положением об учреждении, устанавливаемый тарифно-квалификационной характеристикой по данной должности и подтвержденный документом об образовании.

6.5. Учебная нагрузка педагогического работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым Типовым положением об Учреждении.

6.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

6.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.8. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации,

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

6.9. Заработная плата и должностной оклад работнику Учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником Учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.10. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда на основе существующих нормативных актов, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, премий и других мер материального стимулирования.

6.11. По решению органов местного самоуправления в целях содействия педагогическим работникам обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается денежная компенсация в размере, установленном указанным органом.

6.12. При приёме на работу в Учреждение представляются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- документ о соответствующем образовании, квалификации или наличии специальных знаний;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

6.13. При приёме на работу администрация Учреждения знакомит работника со следующими документами:

- локальными актами Учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- лицензией на образовательную деятельность Учреждения;

-должностными инструкциями;  
-приказами об охране труда, соблюдении правил техники безопасности, -  
охране жизни и организации безопасной жизнедеятельности людей.

6.14. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

повторное в течение года грубое нарушение настоящего Устава;  
применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;  
появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

6.15. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.