

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ ДО «РДЮСАШ»  
Ф.И. Сафиуллина  
\_\_\_\_\_ 2017 г.



**Положение**  
**«О порядке комплектования работников учреждения**  
**ГБУ ДО РДЮСАШ»**

1. Трудовые отношения работника и Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить действующему трудовому законодательству Российской Федерации и настоящему Уставу.
2. Подбор кадров, прием на работу, перевод, увольнение работников Учреждения осуществляет директор. Назначение на должность осуществляется директором в пределах утвержденного штатного расписания и с предъявлением работнику квалификационных требований. Педагогические и иные работники принимаются на работу в Учреждение в точном соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Порядок приема на работу регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Для работников Учреждение работодателем является данное Учреждение.
4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, подтвержденную документами об образовании, отвечающими требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.
6. К педагогической деятельности не допускаются лица:
  - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном Федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- медицинская книжка с результатами медицинского осмотра;

- свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по



реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

8. При приеме на работу руководство Учреждения знакомит принимаемого на работу под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными правовыми актами по охране труда и соблюдению правил техники безопасности.

Прием на работу оформляется приказом работодателя (директора), изданным на основании заключенного трудового договора.

9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководства, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка педагогического работника определяется при приеме на работу и закрепляется в трудовом договоре.

10. На педагогического работника Учреждения с его согласия приказом по Учреждению могут возлагаться функции координатора воспитательной работы с обучающимися в группе.

11. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Условия оплаты труда, определенные Положением не должны ухудшать положение работников, предусмотренные трудовым законодательством, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Виды и размеры выплат, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются Положением.

13. Условия оплаты труда работника Учреждения указываются в трудовом договоре либо в приложении (отдельном дополнительном соглашении) к трудовому договору в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

14. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени иных работников составляет 40 часов в неделю. Руководство Учреждения и иные работники, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, имеют ненормированный рабочий день.

15. Основания прекращения трудового договора с работником Учреждения предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации «Об образовании».

16. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим или иным работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить дисциплинарные взыскания в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

17. Дополнительными основаниями расторжения трудового договора с педагогическими работниками по инициативе руководства Учреждения являются:

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

18. Все работники Учреждения в обязательном порядке проходят периодические медицинские осмотры и обследования, проводимые за счет средств Учредителя в установленном порядке.