**5. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

5.1. Учреждение возглавляет директор, который назначается и освобождается от должности на основании трудового договора и приказа Учредителя.

5.2. Руководитель Учреждения действует на основании законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Бурятии и муниципального образования «Мухоршибирский район», настоящего Устава и трудового договора.

5.3. Директор Учреждения:

а) действует от имени Учреждения без доверенности;

б) в установленном порядке распоряжается имуществом Учреждения;

в) совершает в установленном порядке от имени Учреждения гражданско-правовые сделки, направленные на достижение уставных целей Учреждения, и заключает трудовые договоры;

г) принимает и увольняет работников Учреждения;

д) открывает расчетные, текущие и другие счета, распоряжается финансовыми средствами Учреждения;

е) утверждает штатное расписание, положение об оплате труда работников Учреждения, иные локальные акты Учреждения, заверяет смету доходов и расходов Учреждения;

ж) издает приказы, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения, распределяет обязанности между работниками Учреждения;

з) представляет интересы Учреждения в судах, органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также организациях;

и) организует учет и отчетность Учреждения;

к) осуществляет прием на работу работников;

л) осуществляет иные полномочия в соответствии с действующим законодательством и трудовым договором.

5.4. Директор Учреждения не вправе:

- без разрешения Учредителя Учреждения занимать оплачиваемые должности в других организациях;

- получать в связи с исполнением должностных полномочий денежное и иное вознаграждение, не предусмотренное трудовым договором.

5.5. Взаимоотношения работников Учреждения и работодателя, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

5.6. Директор Учреждения несет дисциплинарную, гражданско-правовую, административную либо уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Основаниями для привлечения директора к дисциплинарной ответственности являются:

а) совершение сделок с имуществом Учреждения с нарушением установленного законодательством порядка;

б) несоблюдение установленных законом или трудовым договором ограничений для руководителя Учреждения;

в) иные основания, предусмотренные действующим законодательством или трудовым договором.

Решения о применении к директору Учреждения мер дисциплинарной ответственности принимаются Учредителем Учреждения.

5.7. Общее руководство Учреждением осуществляет представительный орган - Совет Учреждения.

Совет Учреждения состоит из 4 человек: директора Учреждения; бухгалтера Учредителя; одного представителя педагогического коллектива из числа постоянно работающих в Учреждении, избираемого на собрании коллектива; одного представителя трудового коллектива, назначаемого директором.

Совет формируется на неопределенный срок. Члены Совета выбывают из него:

а) по собственному желанию;

б) в случае выбытия из штата или педагогического состава;

в) по решению избравшего их органа или назначившего их должностного лица. Обязанность информировать Учредителя или педагогический коллектив о необходимости замены члена Совета возлагается на директора Учреждения.

Совет в пределах своих полномочий принимает решения, обязательные для всего трудового коллектива Учреждения, обучающихся в Учреждении и их родителей (лиц, их заменяющих).

5.8. К исключительной компетенции Совета Учреждения относится:

-определение основных направлений деятельности Учреждения и утверждение его структуры в соответствии с законодательством и запросами населения;

-принятие положений, правил, регламентирующих деятельность участников образовательного процесса Учреждения;

-участие в анализе деятельности Учреждения и его филиалов;

5.9. В Учреждении создается педагогический совет, действующий на основании положения, утвержденного директором Учреждения.

5.9.1. Педагогический совет, состоящий из педагогических работников Учреждения, решает проблемы:

-принятие к утверждению авторских программ, учебных планов;

-эффективности педагогической работы;

-повышения квалификации сотрудников;

-подтверждения численного состава, содержания и расписания работы детских объединений в соответствии с законодательством.