

ІСТОТНІ УМОВИ КОНТРАКТУ

ДМИТРІЄВА ГАННА АНАТОЛІЇВНА призначається на посаду директора КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ТЕРНІВСЬКИЙ МІСЬКИЙ КРАЄЗНАВЧИЙ МУЗЕЙ» за контрактом 02 серпня 2021 року строком на 5 років.

Згідно з контрактом директор КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ТЕРНІВСЬКИЙ МІСЬКИЙ КРАЄЗНАВЧИЙ МУЗЕЙ» зобов'язується безпосередньо здійснювати поточне управління (керівництво) закладом, забезпечувати його ефективну діяльність передбачених чинним законодавства України, Статутом музею та контрактом. Директор підзвітний і підконтрольний Засновнику та відділу культури Тернівської міської ради у межах, визначених законодавством України, Статутом та цим контрактом.

Директор музею зобов'язується :

- організовувати належну роботу закладу відповідно до чинного Законодавства України та Статуту;
- забезпечувати раціональний добір кадрів, створювати умови для підвищення фахового і кваліфікаційного рівня працівників згідно із затвердженим в установленому порядку штатним розписом;
- подавати в установленому порядку Засновнику звітність закладу;
- забезпечувати ефективне використання і збереження закріпленого за закладом майна з метою належного виконання покладених на неї завдань, задоволення соціально-побутових потреб працівників закладу;
- забезпечувати дотримання в закладі вимог законодавства про охорону праці, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм і правил, створення належних умов праці;
- забезпечувати раціональне та ефективне цільове використання бюджетних коштів, що передбачені для утримання закладу та надання послуг відповідного профілю;
- вживати заходів для своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць та недопущення утворення заборгованості;
- забезпечувати своєчасну та в повному обсязі сплату передбачених законодавством податків, зборів та інших обов'язкових платежів;
- забезпечувати виконання планових показників діяльності закладу за наявності таких;
- призначати на посаду та звільняти з посад працівників закладу;
- забезпечувати проведення колективних переговорів, укладення колективного договору в порядку, визначеному Законом України «Про колективні договори і угоди», виконання його вимог;
- вживати заходів для створення на кожному робочому місці умов праці відповідно до вимог нормативно-правових актів і нормативних документів, а також забезпечувати додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці;
- забезпечувати дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку;
- своєчасно і в повному обсязі виконувати нормативно-правові та інші акти Засновника, видані відповідно до законодавства;
- затверджувати посадові інструкції працівників закладу;

- інформувати Засновника про участь закладу у судових процесах з фінансових та майнових питань;
- погоджувати з міським головою або з заступником міського голови штатний розпис закладу, своє вибуття у відрядження за межі Дніпропетровської області;
- дотримуватись виконання програм розвитку закладу культури на один і п'ять років, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;
- забезпечувати виконання показників діяльності закладу, які враховуються під час укладання контракту з керівником та прийнятті рішень з преміювання – критерії оцінки праці керівника (додаток 1).

2.3. У разі невиконання обов'язків, визначених пунктом 2.2 цього контракту, Керівник подає Засновнику письмове пояснення причини.

Засновник має право:

- вимагати від Керівника подання дострокового звіту про його діяльність з управління закладом, розпорядження закріпленим за закладом майном та виконання цього контракту;
- звільняти Керівника з посади у разі закінчення строку дії цього контракту, достроково – за заявою Керівника, а також у випадку порушення ним вимог законодавства, умов цього контракту та в інших випадках, передбачених чинним законодавством;
- здійснювати контроль за діяльністю закладу, ефективністю використання бюджетних коштів і збереженням закріпленого за закладом майна.

Оплата праці Директора музею:

За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Керівнику нараховується заробітна плата в межах фонду оплати праці, виходячи з установлених:

- посадового окладу та доплат, розмір яких встановлюється штатним розписом і визначається згідно з діючим законодавством;
- надбавки (за складність, напруженість у роботі, за високі досягнення у праці, за почесне звання тощо) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу фактично відпрацьованого часу. Граничний розмір для зазначених надбавок для Керівника встановлюється відповідно до законодавства;
- премії за підсумками роботи за місяць, квартал, рік, розміри якої залежать від особистого внеску в загальні результати роботи закладу та згідно з колективним договором (положенням про преміювання).

Преміювання Керівника, установлення йому надбавок і доплат до посадового окладу, надання матеріальної допомоги здійснюються згідно до законодавства, за рахунок місцевого бюджету, міським головою (заступником міського голови) або за його погодженням у межах наявних коштів на оплату праці.

У разі неналежного виконання умов цього контракту, за рішенням міського голови розмір надбавок, доплат і матеріальної допомоги зменшується або вони не виплачуються.

Припинення контракту:

Цей контракт припиняється (розривається) :

- після закінчення терміну дії контракту (п.2 ст.36 КЗпП України);
- за угодою сторін (п.1 ст. 36 КЗпП України);

- з ініціативи відділу культури до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України;
 - за ініціативою Керівника до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених ст. 39 КЗпП України;
 - з інших підстав, передбачених чинним законодавством України.
- Контракт може бути розірваний з ініціативи відділу культури, у разі :
- систематичного невиконання Керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом;
 - систематичного порушення вимог чинного законодавства з питань охорони праці за поданням посадових осіб державного нагляду за охороною праці;
 - неодноразового звернення до відділу культури трудового колективу закладу культури стосовно порушень Керівником своїх обов'язків;
 - невиконання (часткового невиконання) програм розвитку закладу культури, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;
 - одноразового грубого порушення Керівником законодавства;
 - невиконання обов'язків, передбачених цим контрактом, в результаті чого для закладу культури настали значні негативні наслідки (понесені збитки, виплачено штрафи тощо);
 - недотримання Керівником трудового, фінансового та бюджетного законодавства;
 - неподання у встановлений термін на затвердження (погодження) відділу культури планових показників при плануванні бюджету на наступний рік неподання квартальної та річної звітності (в т.ч. фінансової) закладу культури;
 - незабезпечення виконання в установлені строки вимог контролюючих органів;
 - невиконання або часткове невиконання посадової інструкції Керівника, що є невід'ємним додатком до даного контракту.

Керівник може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення строку його дії:

- згідно чинного законодавства України;
- у разі його хвороби або інвалідності, що перешкоджає виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

Якщо розірвання контракту проводиться на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених законодавством, про це зазначається у трудовій книжці Керівника з посиланням на пункт 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

У разі невиконання або неналежного виконання Сторонами зобов'язань передбачених цим контрактом, він може бути достроково розірваний з попередженням відповідної сторони за два тижні.

У всіх випадках днем звільнення Керівника є останній день його роботи.

Спори про дострокове розірвання контракту вирішуються у порядку, встановленому для розгляду трудових спорів згідно чинного законодавства.

Про наміри розірвати контракт Керівник повинен письмово попередити Засновника за два тижні. За цей період Керівник повинен передати керівництво справами особі, визначеній міським головою, про що скласти акт прийому-передачі.

Засновник вправі відмовити керівнику в достроковому розірванні контракту, з обґрунтуванням причин відмови.