3. УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИРЕКТОРА

3.1. 3а виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Директору нараховується заробітна плата з розрахунку:

- посадового окладу у розмірі 5 (п’яти) посадових окладів (тарифних ставок) працівника 1 тарифного розряду;

- надбавки за вислугу років у розмірі 30 % від посадового окладу;

- надбавки педагогічним працівникам (престижність професії) у розмірі 20 % від посадового окладу;

- премії в межах фонду оплати праці на рік.

Розмір премії встановлюється за погодженням із Засновником відповідно до Положення про порядок встановлення і розміри надбавок керівникам комунальних закладів Броварської районної ради Київської області, затвердженого рішенням ради від 23.03.2017 року №303-25-VII.

3.2. За погодженням із Засновником Директору може виплачуватись винагорода у розмірі посадового окладу за результатами роботи Закладу за рік.

3.3. Директору за погодженням із Засновником також можуть виплачуватись інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством та актами Засновника, у межах наявних коштів на оплату праці.

3.4. У разі невиконання (неналежного виконання) Директором обов’язків, передбачених цим контрактом, порушення трудової (виконавської) дисципліни, допущення в Закладі нещасного випадку із смертельним наслідком з вини Закладу премія Директору зменшується або не нараховується в тому звітному періоді, коли було виявлено порушення.

3.5. У разі несвоєчасного виконання завдань, визначених контрактом, не якісного виконання управлінської та організаційної роботи, надбавки скасовуються або зменшуються, починаючи з місяця, коли допущено або виявлено несвоєчасне виконання завдань, визначених контрактом.

3.6. Директору надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 56 (п’ятдесят шість) календарних днів.

Оплата відпустки проводиться виходячи із його середньоденного заробітку, обчисленого у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі відпусткиДиректору надається матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу.

Директор визначає час та порядок використання своєї щорічної відпустки за погодженням із Засновником.

3.7. Директору можуть надаватись додаткові відпустки в разі їх встановлення чинним законодавством України.

3.8. У разі виходу Директора на пенсію йому виплачується грошова допомога у розмірі п'яти посадових окладів.

3.9. Крім умов матеріального забезпечення, передбачених Розділом 3, Директору можуть бути встановлені інші умови, що не заборонені чинним законодавством.

**4.** ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

4.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність згідно чинного законодавства та цим контрактом.

4.2. Директор несе матеріальну відповідальність, у тому числі повну, та зобов’язаний відшкодувати заподіяну своїми діями (бездіяльністю) шкоду у порядку і розмірах, визначених Цивільним кодексом України, Кодексом законів про працю України, Податковим кодексом України та іншими нормативно-правовими актами.

4.3. Спори між сторонами вирішуються у порядку, встановленому чинним законодавством.

1. ВНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ ДО КОНТРАКТУ

ТА ЙОГО ПРИПИНЕННЯ

5.1. Внесення змін та доповнень до цього контракту здійснюється шляхом підписання додаткових угод.

5.2. Цей контракт припиняється:

* після закінчення терміну дії цього контракту;
* за згодою сторін;

- з ініціативи Засновника, до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України;

- з інших підстав, передбачених законодавством України та цим контрактом.

5.3. Директор може бути звільнений із посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Засновника до закінчення терміну його дії:

- у разі систематичного невиконання Директором без поважних причин обов’язків, покладених на нього цим контрактом;

- у разі невиконання (часткового невиконання) програм розвитку Закладу, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії та є його невід’ємною частиною;

- у разі одноразового грубого порушення Директором законодавства чи обов’язків, передбачених контрактом, в результаті чого для закладу настали значні негативні наслідки (понесені збитки, виплачено штрафи тощо);

- у разі невиконання закладом зобов’язань перед бюджетом та іншими організаціями щодо сплати податків, зборів та обов’язкових платежів, а також невиконання закладом зобов’язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати;

- за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень вимог чинного законодавства з питань охорони праці.

5.4. Директор може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії:

- у разі систематичного невиконання Засновником своїх обов’язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права Директора, втручання в його управлінську діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення результатів діяльності Закладу;

- у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов’язків за контрактом;

- з інших поважних причин.

5.5. У разі дострокового припинення контракту, з незалежних від Директора причин, він отримує компенсацію у розмірі двох середньомісячних заробітних плат.5.6. Якщо розірвання контракту проводиться на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених діючим законодавством України, про це зазначається у трудовій книжці Директора з посиланням на пункт 8 частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України.