3. УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИРЕКТОРА

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

- посадового окладу, який визначається шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду (встановлюється у розмірі прожиткового мінімума працездатних осіб на перше січня календарного року) на відповідний тарифний коефіцієнт за Єдиною тарифною сіткою (ЄТС) (для 16 тарифного розряду коефіцієнт дорівнює 2,79);

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

- надбавки педагогічним працівникам (престижність професії) у розмірі 30 % від посадового окладу;

- премії в межах фонду оплати праці на рік.

Розмір премії встановлюється за погодженням із Засновником відповідно до Положення про оплату праці керівників комунальних підприємств та закладів, заснованих Броварською районною радою, затвердженого рішенням ради від 14.06.2018 року № 592-42-VII.

3.2. За погодженням із Засновником Директору може виплачуватись винагорода у розмірі не більше двох посадових окладів за результатами роботи Закладу за рік в межах фонду оплати праці на рік.

3.3. Директору за погодженням із Засновником також можуть виплачуватись інші надбавки та доплати, передбачені 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.