

КОНТРАКТ № 01/04/2020

з директором центру фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх»
Спаської сільської ради

с. Спаське

«09» квітня 2019 року

Сільський голова ГОРБ Андрій Іванович, який діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», іменованій далі Роботодавець, з одного боку, та громадянин України ГАВРИЛОВ Олег Григорович, іменованій далі Керівник, з іншого боку, уклали цей контракт про таке:

ГАВРИЛОВ Олег Григорович

призначається на посаду директора центру фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх» Спаської сільської ради на строк з 09 квітня 2019 року до 31 травня 2021 року включно.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Відповідно до цього контракту Керівник зобов'язується безпосередньо і через адміністрацію центру, що перебуває у комунальній власності територіальної громади сіл Спаське, Хуторо-Губиниха, Дмитрівка (далі – центр), здійснювати поточне керівництво, забезпечувати найбільш ефективне виконання функцій, для яких призначено центр, розвиток його матеріальної і соціальної бази, прибуткову діяльність, ефективне використання та збереження майна, закріпленого за центром, а Роботодавець зобов'язується створювати належні умови для матеріального забезпечення і організації праці Керівника.

1.2. Цей контракт є особливою формою трудового договору.

1.3. На підставі контракту виникають трудові відносини між Керівником та Роботодавцем, які з боку останнього реалізуються сільським головою, та іншими виконавчими органами сільської ради в межах наданих їм повноважень.

Кодекс законів про працю України, інші нормативні акти, що регулюють трудові правовідносини, поширюються на взаємовідносини сторін згідно з цим контрактом.

1.4. Керівник є повноважним представником центру під час реалізації прав, повноважень, функцій, обов'язків, передбачених законодавчими актами України, Положенням центру та цим контрактом. На період відпустки, хвороби, службового відрядження або відсутності з інших поважних причин,

обов'язки Керівника виконує його заступник відповідно до посадової інструкції або призначена сільським головою особа, яка у повному обсязі здійснює функції та обов'язки, користується повноваженнями і правами Керівника.

1.5. Керівник діє на засадах єдиноначальності.

1.6. Керівник підпорядкований, підзвітний та підконтрольний Спаській сільській раді, сільському голові, виконавчому комітетові сільської ради, Положенням центру та цим контрактом.

1.7. Керівник несе персональну відповідальність за збереження та ефективне використання майна, що перебуває на балансі центру.

1.8. Керівником відповідно до чинного законодавства України надано згоду на обробку персональних даних з первинних джерел (у т.ч. паспортні дані, відомості з виданих документів (про освіту, сімейний стан, склад родини тощо, особистих відомостей) з метою забезпечення реалізації трудових відносин, адміністративно-правових відносин та у сфері управління людськими ресурсами.

Персональні дані включено до бази персональних даних «Працівники» Спаської сільської ради, що містить особову картку та особову справу. Базу персональних даних розміщено у секретаря сільської ради.

2. ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Роботодавець:

2.1.1. Створює Керівникові всі умови, необхідні для продуктивної праці.

2.1.2. Здійснює контроль за збереженням та ефективним використанням комунального майна, закріпленого за центром.

2.1.3. Звільняє Керівника у разі закінчення контракту, достроково за вимогою Керівника, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту.

2.1.4. Надає інформацію на запит Керівника.

2.1.5. Організовує фінансовий контроль за діяльністю центру.

2.1.6. Своєю ініціативою вживає заходів до запобігання банкрутству центру у разі його неплатоспроможності.

2.1.7. Зобов'язується не обмежувати компетенцію та права Керівника, передбачені Положенням центру та цим контрактом.

2.1.8. У взаємодії з Керівником та центром зобов'язується дотримуватись принципів захисту прав та законних інтересів центру.

2.2. Керівник:

2.2.1. Здійснює поточне керівництво центром, організовує його виробничо-господарську, соціальну та іншу діяльність, забезпечує виконання завдань, передбачених чинним законодавством України, положенням центру, цим контрактом.

2.2.2. Забезпечує збереження таємниці в центрі, а також здійснює організаційні та практичні заходи щодо створення умов для забезпечення охорони державної таємниці (у разі наявності такої інформації) відповідно до чинного законодавства України.

2.2.3. Протягом двох робочих днів повідомляє Роботодавця про накладення штрафу або винесення судом ухвали про порушення справи про банкрутство, санацію або ліквідацію центру або інші заходи, пов'язані з обмеженням розпорядженням майном та про виявлені недоліки в роботі центру.

2.2.4. Забезпечує проведення колективних переговорів щодо укладання колективного договору у порядку, передбаченому Законом України «Про колективні договори і угоди».

2.2.5. Виконує умови галузевої угоди (у разі її наявності).

2.2.6. Несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну центру внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків, у тому числі дисциплінарну відповідальність та притягається до відповідальності в порядку й на підставах, передбачених чинним законодавством.

2.2.7. Зобов'язується здійснювати такі функції й обов'язки щодо організації та забезпечення діяльності центру:

а) невідкладно приймати за актом приймання-передачі справи з управління комунальним закладом (статутні документи, печатку тощо). У строк, що не перевищує 10 днів, з дня укладення контракту провести інвентаризацію активів та зобов'язань;

б) виконувати та забезпечувати виконання рішень Спаської сільської ради та її виконавчого комітету, розпоряджень сільського голови, розпорядчих актів виконавчих органів сільської ради, інших нормативно-правових актів;

в) організовувати впровадження у виробництво новітніх технологій та прогресивних методів управління центром;

г) організовувати виконання виробничих програм, договірних та інших зобов'язань, узятих центром;

- г) організувати матеріально-технічне забезпечення центру;
- д) організувати реалізацію (збут) продукції, виробленої центром, у тому числі робіт та послуг;
- е) налагоджувати юридичне, економічне, бухгалтерське та інформаційне забезпечення діяльності центру;
- є) забезпечувати центр кваліфікованими кадрами;
- ж) організувати впровадження нових прогресивних форм і методів господарювання, створення організаційних та економічних умов для високопродуктивної праці в центрі;
- з) створювати для працівників належні, безпечні та сприятливі умови для роботи в центрі;
- і) організувати збереження й ефективне використання комунального майна та прибутку центру;
- ї) забезпечувати своєчасне і повне внесення податків, зборів та обов'язкових платежів, передбачених чинним законодавством України;
- к) виконувати інші функції щодо організації забезпечення діяльності центру, передбачених чинним законодавством України, а також передбачених положенням центру.
- л) неухильно дотримуватись вимог положення центру та умов цього контракту.
- м) отримувати письмове погодження Роботодавця на укладання колективної угоди з однією або кількома профспілковими чи іншими, уповноваженими на представництво трудовим колективом, органами, а в разі відсутності таких органів – обраними й уповноваженими представниками трудового колективу.
- н) керуватися при укладанні трудових договорів із працівниками центру, визначенні й забезпеченні умов їх праці і відпочинку чинним законодавством України про працю з урахуванням особливостей, передбачених положенням центру і фінансовими можливостями.

ПРАВА СТОРІН

3.1. Роботодавець має право:

3.1.1. Отримувати від Керівника необхідну інформацію та звіти

про результати роботи.

3.1.2. Проводити планові та позапланові перевірки ефективності використання та збереження майна комунального закладу та виконання Керівником умов контракту.

3.1.3. Вимагати від Керівника дострокового звіту про діяльність центру, якщо він:

а) допустив погіршення показників діяльності центру, не виконує умов контракту, своїх обов'язків щодо ефективного управління центром та ефективного розпорядження його майном;

б) передав іншим особам, втратив або витратив майно центру внаслідок недбалості, невиконання або виконання неналежним чином своїх обов'язків.

3.2. Керівник має право:

3.2.1. Діяти від імені центру, представляти його інтереси в усіх підприємствах, установах та організаціях незалежно від форм власності.

3.2.2. Розпоряджатися майном центру згідно з чинним законодавством України та положенням центру.

3.2.3. Укладати від імені центру господарські та інші договори відповідно до положення центру та чинного законодавства України.

3.2.4. Видавати від імені центру доручення.

3.2.5. Відкривати від імені центру в банках рахунки.

3.2.6. Розпоряджатися коштами центру в порядку, визначеному положенням центру та чинним законодавством України.

3.2.7. Заохочувати (у тому числі матеріально) працівників центру.

3.2.8. Накладати на працівників центру дисциплінарне стягнення відповідно до чинного законодавства України.

3.2.9. У межах компетенції видавати накази (розпорядження) та давати вказівки, обов'язкові для всіх підрозділів і працівників центру.

3.2.10. Наймати на роботу та звільняти з роботи працівників на умовах, передбачених чинним законодавством України.

3.2.11. Застосовувати при найманні працівників будь-які можливості у сфері організації, оплати й стимулювання праці, а також відпочинку, визначені положенням центру, колективним договором та цим контрактом,

або ті, що допускаються чинним законодавством.

3.2.12. Вирішувати інші питання, віднесені до компетенції Керівника чинним законодавством України, Роботодавцем, положенням центру та цим контрактом.

4. УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИКА КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

4.1. Оплата праці Керівника здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», нормативно-правових актів галузевих міністерств та чинного законодавства України.

4.2. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Керівникові нараховується заробітна плата виходячи з:

- встановленого йому посадового окладу і фактично відпрацьованого часу.

(розрахунок посадового окладу додається);

- щомісячної премії відповідно до особистого вкладу Керівника в загальні результати роботи у межах наявних коштів на оплату праці;

- надбавки за високі досягнення у праці (далі – надбавка) в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (в разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи та порушення трудової дисципліни зазначена надбавка скасовується або зменшується);

4.3. Розрахунок посадового окладу Керівника обов'язково погоджується сільським головою Спаської сільської ради.

4.4. Посадовий оклад Керівника може бути переглянутий відповідно до змін умов оплати праці з чинним законодавством України.

4.5. Розмір премії Керівника та надбавки встановлюється у розпорядженні, яке затверджується сільським головою.

4.6. Розпорядження про преміювання та встановлення надбавки (далі – розпорядження) готується та затверджується сільським головою Спаської сільської ради.

4.6.1. Сільським головою Спаської сільської ради, якому підпорядковано центр, встановлюється розмір премії та надбавки з урахуванням досягнень Керівника в управлінні центром, впровадження

новітностей у роботі, заходів з енергозбереження, оновлення та поповнення матеріально-технічної бази, поширення ринку збуту послуг та інших позитивних досягнень в роботі центру.

4.7. Премія скасовується або зменшується у разі:

- невиконання умов контракту, рішень Спаської сільської ради та її виконавчого комітету, розпоряджень та доручень сільського голови, розпорядчих актів виконавчих органів, уповноважених Роботодавцем, інших нормативно-правових актів;

- порушення трудової дисципліни;

- погіршення якості управління центром;

- наявності скарг громадян щодо діяльності центру тощо.

Премія зменшується або скасовується у тому звітному періоді, коли виявлено порушення.

4.8. Премія не нараховується у разі допущення в закладі випадку з летальним наслідком з вини центру або у разі накладання штрафу на центр з боку органів державного нагляду за охороною праці.

4.9. Премія нараховується за фактично відпрацьований час. За час відпусток, тимчасової непрацездатності премія не нараховується.

4.10. Розпорядження надається на затвердження сільському голові Спаської сільської ради щомісяця до 25 числа.

4.11. У разі скасування премії та надбавки до розпорядження додається письмове обґрунтування сільського голови Спаської сільської ради, якому підпорядкований центр, або виконавчого органу сільської ради, який вніс пропозицію про скасування.

4.12. Накладання дисциплінарного стягнення на Керівника поєднується з повним позбавленням щомісячної премії та надбавки за той місяць, у якому накладено стягнення.

4.14. Керівникові може виплачуватися матеріальна допомога в тому числі на оздоровлення у розмірі одного посадового окладу, крім матеріальної допомоги на поховання. Умови та розмір цієї матеріальної допомоги визначаються колективним договором, який діє в центрі.

4.15. Заробітна плата Керівникові за відпрацьований місяць виплачується разом з виплатою заробітної плати всім іншим категоріям працівників центру за відповідний період, передбачений колективним договором, який діє в центрі.

4.16. Керівникові надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних днів зі збереженням щомісячної середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до чинного законодавства України. Також Керівникові надається щорічна додаткова відпустка тривалістю 7 календарних днів, що визначається чинним законодавством та умовами колективного договору.

4.17. Керівник визначає час і порядок використання своєї щорічної відпустки (час початку та закінчення, поділу її на частини тощо) за погодженням з сільським головою, після чого видається розпорядження по центру.

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

5.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та цього контракту.

5.2. Спори між сторонами розв'язуються у порядку, встановленому чинним законодавством України.

6. УНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ ДО КОНТРАКТУ ТА ЙОГО ПРИПИНЕННЯ

6.1. Унесення змін та доповнень до цього контракту здійснюється шляхом підписання додаткових угод.

6.2. Умови цього контракту можуть бути змінені за угодою сторін у письмовій формі.

6.3. Цей контракт припиняється:

а) при встановленні протягом строку випробування невідповідності Керівника посаді, на яку його призначено;

б) після закінчення строку дії контракту (п.2 ст.36 КЗпП України);

в) за угодою сторін (п.1 ст.36 КЗпП України);

г) з ініціативи Роботодавця до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених пунктом 6.4. цього контракту;

г) з ініціативи Керівника до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених пунктом 6.5. цього контракту;

д) з ініціативи Керівника до закінчення строку дії контракту у разі ліквідації центру;

е) з інших підстав, передбачених чинним законодавством України.

6.4. Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Роботодавця до закінчення строку його дії:

а) у разі систематичного невиконання Керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом, положенням центру, перевищенні Керівником прав, передбачених п.3.2. цього контракту (систематичним невиконанням цього контракту вважається невиконання Керівником своїх обов'язків, застосування до Керівника протягом року двох дисциплінарних стягнень у вигляді догани за неналежне виконання своїх обов'язків, та якщо ці догани не зняті);

б) у разі одноразового грубого порушення Керівником чинного законодавства України чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для центра настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи, постраждав імідж центру тощо);

в) у разі невиконання центром зобов'язань перед бюджетом, Пенсійним фондом України щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, а також невиконання центром зобов'язань щодо виплати заробітної плати чи недотримання графіків погашення заборгованості із заробітної плати;

г) у разі несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини Керівника;

ґ) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень вимог чинного законодавства з питань охорони праці;

д) у разі порушення порядку здійснення розрахунків в іноземній валюті;

е) у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості;

є) у разі порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів центру, у тому числі при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за бюджетні кошти;

ж) якщо Керівник надає недостовірну або приховує від Роботодавця чи уповноваженого виконавчого органу міської ради інформацію про фінансово-господарську діяльність центру;

з) у разі припинення діяльності центру та виключення його з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань;

і) у разі невиконання рішень, розпоряджень, доручень Роботодавця, виконавчого комітету сільської ради та розпорядчих актів виконавчих

органів сільської ради;

і) з інших підстав, передбачених чинним законодавством України.

6.5. Керівник може з власної ініціативи розірвати контракт до закінчення строку його дії у разі:

а) систематичного невиконання Роботодавцем своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права Керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності центру;

б) його хвороби чи інвалідності, що перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, підтверджених відповідними медичними довідками, та з інших поважних причин.

6.6. Контракт за два місяці до закінчення строку дії може бути за угодою сторін продовжений на новий чи інший строк шляхом укладення додаткової угоди, що є невід'ємною частиною цього контракту, або шляхом укладання нового контракту.

6.7. Якщо розірвання контракту здійснюється на підставах, зазначених у контракті, але не передбачених чинним законодавством України, то в трудовій книжці Керівника робиться відповідний запис із посиланням на пункт 8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6.8. Про намір розірвати контракт Керівник повинен повідомити письмово Роботодавця за дванадцять днів.

7. СТРОК ДІЇ ТА ІНШІ ОСОБЛИВІ УМОВИ КОНТРАКТУ

7.1. Цей контракт діє:

з «09» квітня 2019 року до «31» травня 2021 року включно.

7.2. Особливі умови:

- сторони зобов'язуються дотримуватися конфіденційності умов цього контракту, окрім випадків, коли сторони посилаються на умови контракту при захисті своїх інтересів;

- про умови контракту інформуються відповідні працівники центру та інші особи у зв'язку з необхідністю виконання контракту (ознайомлення працівників бухгалтерії, які займаються визначенням розміру виплат Керівникові тощо);