

Істотні умови контракту

I. Умова про місце роботи.

Кул Євгеній Северинович призначається на посаду директора комунального закладу «Перечинська школа мистецтв» Перечинської міської ради Закарпатської області.

II. Умова про трудову функцію.

1.1. Керівник Закладу здійснює безпосереднє управління Закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти.

Повноваження Керівника Закладу визначаються законодавством та установчими документами закладу освіти.

III. Умова про оплату праці.

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

3.1.1. Посадового окладу, встановленого відповідно до тарифного розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів.

3.1.2. Підвищень посадового окладу за кваліфікаційну категорію.

3.1.3. Надбавок (за вислугу років, почесне звання, престижність педагогічної праці тощо).

3.1.4. Премії за високі показники в роботі, розмір якої залежить від особистого внеску в загальні результати роботи Закладу.

Розмір премії встановлюється Роботодавцем відповідно до Положення про преміювання за високі показники в роботі та виплачується в межах фонду оплати праці за наказом Роботодавця.

3.1.5. Грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків. Розмір грошової винагороди встановлюється Роботодавцем.

3.2. Керівнику надається допомога на оздоровлення під час щорічної відпустки у розмірі посадового окладу.

IV. Умова про момент початку роботи.

8.1. Цей Контракт діє з 21 жовтня 2021 року по 20 жовтня 2026 року і набирає чинності з дня підписання Сторонами.

V. Критерії оцінки праці керівника.

2.5. Оцінка діяльності Керівника Закладу здійснюється за такими критеріями:

2.5.1. Успішна робота Керівника Закладу з педагогічними кадрами щодо удосконалення їхньої педагогічної майстерності:

- правильна розстановка кадрів вчителів;
- організація системи підвищення кваліфікації вчителів;
- високий рівень підготовки та проведення педагогічних рад;
- індивідуальна допомога окремим вчителям.
- ефективність системи педагогічного контролю (якість аналізу уроків особисто Керівником і робота з виправлення зазначених недоліків);
- педагогічна доцільність і дієвість наказів, зауважень, вказівок і рекомендацій Керівника, пов'язаних з роботою вчителів;
- вміла координація роботи заступника.

2.5.2. Вміле керівництво учнівським колективом:

- комплексне планування роботи у Закладі, координація всіх заходів;
- дієвість особистого спілкування з окремими учнями в офіційній і неофіційній обстановці, робота з дітьми з особливими освітніми потребами;
- робота з талановитою молоддю з розвитку їх художніх обдарувань.

2.5.3. Ефективність роботи Керівника з батьками учнів:

- вміла організація педагогічної пропаганди у Закладі;
- активізація діяльності батьківського комітету;
- зв'язок з громадськими організаціями з організації дозвілля дітей.

2.5.4. Створення необхідних умов для успішного протікання освітнього процесу:

- своєчасне складання плану роботи і чіткий розподіл обов'язків;
- забезпечення Закладу необхідним обладнанням;
- чітка регламентація праці всіх працівників Закладу;
- наявність у Закладі необхідного психологічного мікроклімату, системи вимог і відповідальності за доручену справу, взаємну допомогу і доброзичливого ставлення один до одного;
- особиста турбота Керівника про охорону здоров'я і життя дітей, дотриманні норм техніки безпеки.

VI. Особливості порядку здійснення контролю за діяльністю закладу культури.

4.2. Роботодавець:

4.2.1. Здійснює у межах своїх повноважень контроль за виконанням Керівником умов цього контракту.

4.2.2. Вимагає від Керівника достроковий звіт про його дії, якщо останній допустив невиконання (неналежне виконання) своїх обов'язків щодо управління Закладом та розпорядження його майном.

4.2.3. Проводить перевірки діяльності Закладу з питань, що відносяться до його компетенції, запитує інформацію від Керівника щодо окремих напрямків діяльності Закладу.

4.2.4. Може тимчасово відсторонити Керівника від виконання покладених на нього обов'язків у зв'язку з проведенням перевірки окремих напрямів діяльності Керівника для з'ясування питання невиконання (неналежного виконання) його обов'язків.

4.2.5. Приймає рішення з питань реорганізації Закладу.

4.2.6. Здійснює контроль за використанням Закладом публічних коштів.

4.2.7. Здійснює контроль за недопущенням привілеїв чи обмежень (дискримінації) за ознаками віку, статі, раси, кольору шкіри, стану здоров'я, інвалідності, особливих освітніх потреб, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, місця проживання, мови спілкування, походження, сімейного, соціального та майнового стану, складних життєвих обставин, наявності судимості та іншими ознаками.

4.2.8. Здійснює контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в Закладі; розглядає скарги про відмову у реагуванні на випадки булінгу (цькування) за заявами здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та приймає рішення за результатами розгляду таких скарг; сприяє створенню безпечного освітнього середовища в Закладі та вживає заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від булінгу.

VII. Заходи відповідальності за невиконання або неналежне виконання умов контракту.

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством України та цим контрактом.

7.2. Спори між сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством України.

VIII. Особливі підстави для дострокового розірвання контракту та відповідні наслідки для його сторін.

6.2. Дострокове припинення Контракту можливе:

6.2.1. За угодою сторін.

6.2.2. Порухення вимог Закону України «Про освіту» щодо мови освітнього процесу.

6.2.3. Порухення вимог статей 30 і 31 Закону України «Про освіту».

6.2.4. Порухення прав учнів чи працівників, встановлене рішенням суду, яке набрало законної сили.

6.2.5. Систематичне неналежне виконання інших обов'язків керівника, визначених Законами України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», «Про культуру».

6.2.6. Не усунення у визначений строк порушень вимог законодавства, виявлених під час інституційного аудиту чи позапланового заходу державного нагляду (контролю).

6.2.7. З підстав, передбачених статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України.

6.2.8. Одночасно з прийняттям рішення засновника про утворення нового закладу загальної середньої освіти.

6.2.9. З інших підстав, передбачених чинним законодавством та цим Контрактом.