



Центр політико-правових
реформ

АКЦЕНТ
ЕКСПЕРТНО-АНАЛІТИЧНА ГРУПА



Kingdom of the Netherlands

АНАЛІТИЧНА ЗАПИСКА

ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ
КОШТІВ ОБЛАСНОГО БЮДЖЕТУ
ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА ПІДТРИМКУ
І РОЗВИТОК ТЕАТРАЛЬНОГО ТА
ФІЛАРМОНІЙНОГО МИСТЕЦТВА

Тернопіль • 2017

Аналітична записка

про ефективність використання коштів обласного бюджету Тернопільської області на підтримку і розвиток театрального та філармонійного мистецтва

Авторський колектив:

Володимир Горин, Богдан Малиняк, Василь Тарас, Володимир Чубатий.

Аналітична записка про ефективність використання коштів обласного бюджету Тернопільської області на підтримку і розвиток театрального та філармонійного мистецтва / В. Горин, Б. Малиняк, В. Тарас, В. Чубатий ; за ред. В. Тараса. – Тернопіль : ZAZAPRINT, 2017. – 55 с.

Це видання здійснене в межах реалізації проекту «Посилення спроможності організацій громадянського суспільства у регіонах України впливати на органи державної влади та місцевого самоврядування з метою прискорення реформ», який фінансується Програмою МАТРА Посольства Королівства Нідерландів в Україні.

При повному або частковому відтворенні матеріалів даної публікації посилання на видання обов'язкове.

© Громадська організація «Експертно-аналітична група «Акцент», 2017.

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	4
2. Мережа театральних та філармонійних закладів. Джерела їх фінансування	5
3. Політика обласної влади в галузі культури	6
4. Плани діяльності Театрів та Філармонії.....	8
5. Результати діяльності Театрів та Філармонії	10
Загальні висновки:.....	18
Пропозиції.....	19
Додаток А. Програма розвитку Драмтеатру на один і п'ять років	20
Додаток Б. Контракти з керівниками театрів і філармонії	23
Додаток В. Паспорти бюджетних програм, на основі яких здійснюються видатки обласного бюджету Тернопільської області на театри і філармонію у 2017 році	47
Додаток Г. Моделі бюджетного фінансування культури, які застосовують у європейських країнах	52

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця Аналітична записка складена на запит Асоціації підприємців «Ліга підприємців Тернопільщини» щодо ефективності використання коштів обласного бюджету на підтримку та розвиток театрального та філармонійного мистецтва.

Аналітична записка базується на аналізі відповідних матеріалів загального доступу в мережі інтернет, включаючи оприлюднені матеріали про використання коштів обласного бюджету в процесі публічного звітування головних розпорядників бюджетних коштів, відповіді на запити від голови обласної ради та начальника управління культури облдержадміністрації, особистих спостереженнях.

Виходячи з того, що вперше інформація про використання коштів обласного бюджету головними розпорядниками бюджетних коштів оприлюднюється в процедурі публічного звітування на виконання рішення Тернопільської обласної ради від 10.02.15 р. № 1885 ми проаналізували ефективність використання коштів на підтримку театрального і філармонійного мистецтв за відповідні періоди 2015–2017 років.

Ефективність використання коштів обласного бюджету на фінансування театральних та філармонійних закладів культури розглядалась нами через призму виконання ними функції підвищення культурного рівня населення та виховання в нього художнього смаку, що, в кінцевому підсумку, має виразитися в удосконаленні людського потенціалу, підвищенні якості соціального середовища та позитивно вплинути на економічний розвиток регіону.

2. МЕРЕЖА ТЕАТРАЛЬНИХ ТА ФІЛАРМОНІЙНИХ ЗАКЛАДІВ. ДЖЕРЕЛА ЇХ ФІНАНСУВАННЯ

На сайті управління культури облдержадміністрації в розділі Театри розміщена інформація про два театри - Тернопільський академічний обласний український драматичний театр ім. Т. Г. Шевченка (надалі Драматичний театр) та Тернопільський академічний обласний театр актора і ляльки (надалі Ляльковий театр). Разом надалі Театри.

Проте, за даними інформаційного порталу Тернопільщина (<http://irp.te.ua/category/s6-2009-10-04-10-02-21/c38-2009-10-04-10-41-30/>), на території області функціонують або функціонували такі театральні заклади: Народний аматорський театр ім. Л. Курбаса (Підволочиськ); Тернопільський молодіжний театр «Калейдоскоп»; Копичинецький народний драматичний театр ім. Б. Лепкого; Зразковий дитячий драматичний театр Лановецького РБК; Народний аматорський театральний колектив Голгочанського сільського будинку культури (Підгаєцький район); Народний аматорський молодіжний театральний колектив Підгаєцького РБК; Народний аматорський театр Шумського районного будинку культури; Зразковий дитячий театр «Зернятко» (м. Бережани).

Крім цього, за даними світоглядного порталу «Рідна країна» (<http://ridna.ua/museums/muzej-teatralnoho-mystetstva-ternopilschyny/>) в області функціонує чи функціонував Музей театального мистецтва Тернопільщини (м. Копичинці).

Як впливає із оприлюдненої інформації, зі всіх театрів одержують асигнування з обласного бюджету лише Драматичний театр та Ляльковий театр.

Будь-яка інформація про повне чи часткове фінансування з обласного бюджету решти театрів та Музею театального мистецтва, їх діяльність на сайті управління культури облдержадміністрації та відповідних районних органів влади відсутня.

Філармонійні заклади в області представлені лише Тернопільською обласною філармонією (надалі Філармонія), яка одержує асигнування з обласного бюджету.

Слід окремо зазначити, що інформація про Театри та Філармонію у відповідних розділах сайту обласної ради та управління культури облдержадміністрації обмежується лише прізвищами керівників та окремими реквізитами цих установ.

3. ПОЛІТИКА ОБЛАСНОЇ ВЛАДИ В ГАЛУЗІ КУЛЬТУРИ

Ключовим документом, який визначає стратегію розвитку області є Стратегія розвитку Тернопільської області на період до 2020 року (затверджена рішенням Тернопільської обласної ради від 04.01.16 р. № 28). Стратегічними цілями розвитку регіону Стратегія визначає: Розвиток людського капіталу та підвищення стандартів життя населення; Підвищення конкурентоспроможності регіону; Розвиток сільських територій.

Операційними цілями, які визначають реалізацію зазначених Стратегічних цілей, розвиток культури окремо не згадується.

Лише у складі Завдань по досягненню Операційної цілі Підвищення здатності населення адаптуватись до потреб економіки та невиробничого сектору визначене завдання «Використання культурного потенціалу для інтелектуального та духовного розвитку населення».

Це Завдання, в частині, що може стосуватися театрального та філармонійного мистецтва, визначене як «... – сприяння у збереженні мережі закладів культури області; – покращення матеріально-технічної бази та інструментарію в закладах культури області; ...».

Індикаторами досягнення Оперативної цілі визначені : «... – збереження і розвиток професійного та аматорського мистецтва за рахунок покращення їх інструментальної, костюмерної бази та гастрольної діяльності; – збільшення кількості працевлаштованих випускників мистецьких закладів культури I-II рівня акредитації»;». Проте конкретні показники цих «індикаторів» ні Стратегією, ні іншими документами, що приймалися на її розвиток, у жодній формі не виражені. Це дає підстави вважати зазначені "індикатори" чисто декларативними.

З метою досягнення цілей, визначених у Стратегії, рішенням Тернопільської обласної ради від 04.01.16 р. № 29 затверджений План заходів з реалізації у 2015-2017 роках Стратегії розвитку Тернопільської області на період до 2020 року. Вказаним Планом заходів в частині галузі культури передбачений, як правило, ремонт та реконструкція закладів будинків культури та клубів в районних центрах та селах області. Заходи щодо театрів та філармоній Планом заходів на 2015–2017 роки не передбачені.

В Програмі соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільської області на 2017 рік театри та філармонії теж не згадуються жодним чином.

Зазначене дає підстави вважати, що розвиток культури, включаючи театральне та філармонійне мистецтво, далеко не є пріоритетом діяльності обласної виконавчої влади та депутатського корпусу.

Додатковим підтвердженням такого висновку служить зниження частки видатків на Театри і Філармонію у загальному обласному бюджеті протягом аналізованого періоду рис. 3.1, 3.2. Хоча абсолютна сума видатків на ці заклади культури у першому півріччі 2017 року зросла на 4,8 млн грн порівняно з аналогічним періодом 2015 року.

У відкритому доступі відсутні документи, якими визначена культурна політика в області в цілому, та щодо театрального і філармонійного мистецтва зокрема, плановані показники діяльності закладів культури. Це може свідчити про її фактичну відсутність.

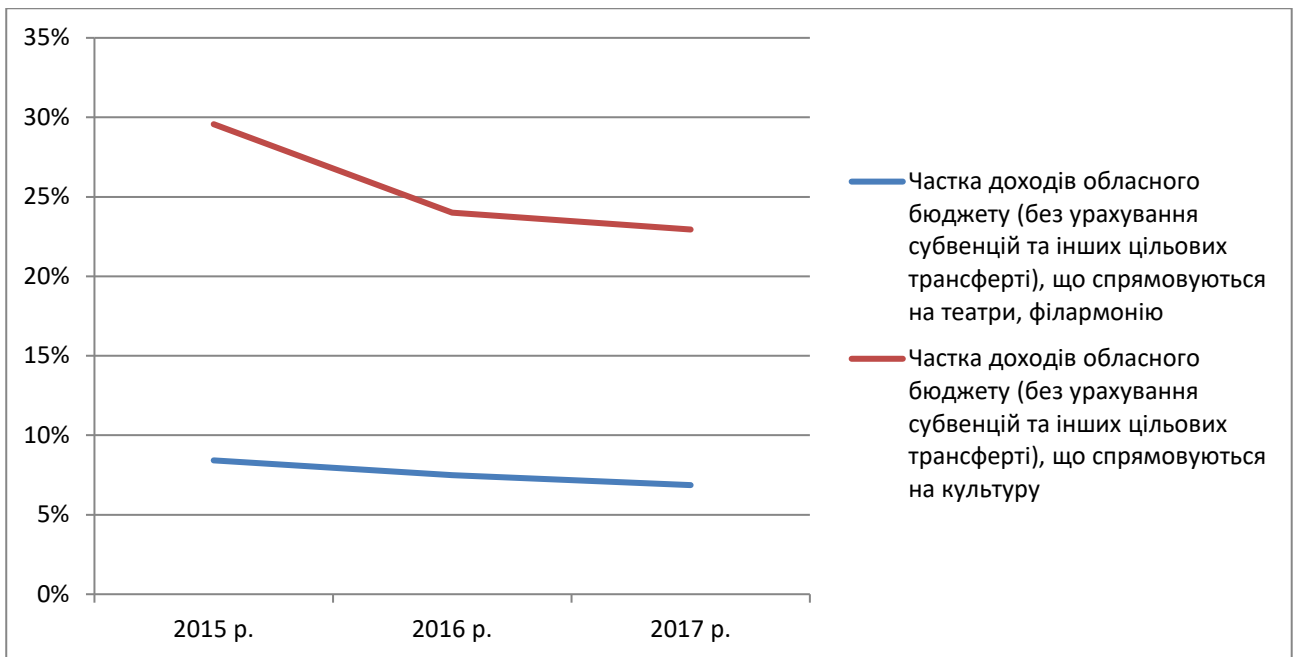


Рис. 3.1. Частка доходів обласного бюджету Тернопільської області (крім цільових міжбюджетних трансфертів), що спрямовується на культуру, а також на театри і філармонію

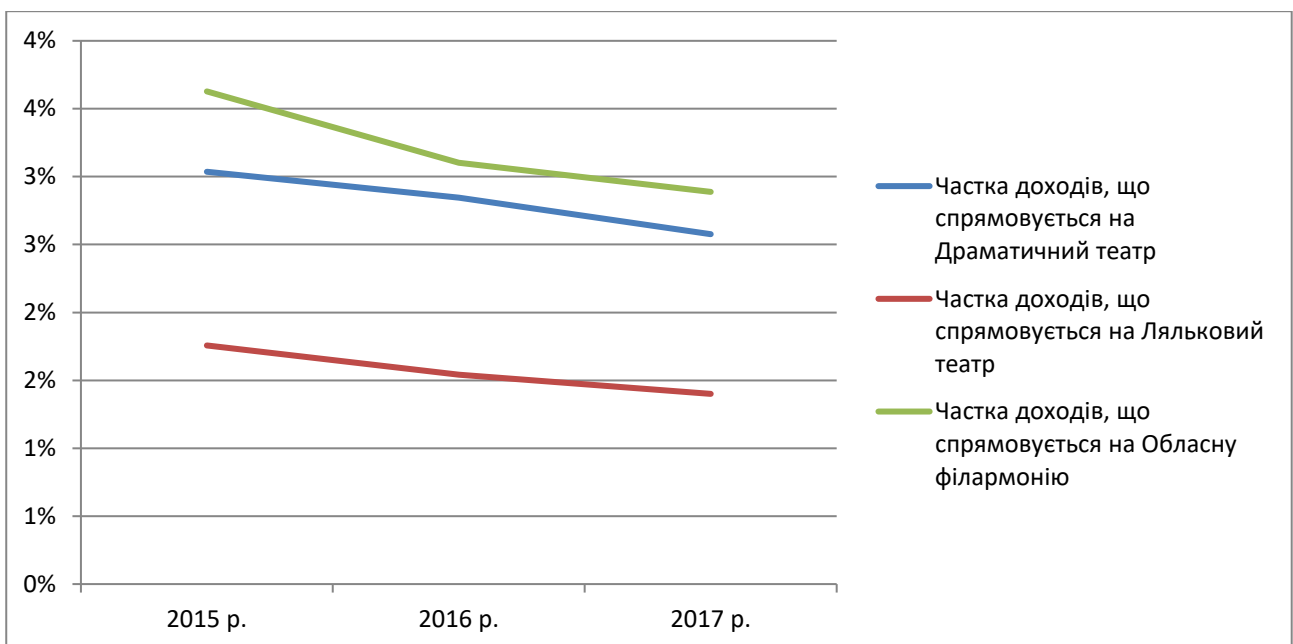


Рис. 3.2. Частка доходів обласного бюджету Тернопільської області (крім цільових міжбюджетних трансфертів), що спрямовується на театри і філармонію

Хоча, на думку вчених і фахівців, рівень культурного розвитку має суттєвий вплив як на розвиток людського капіталу і, в результаті підвищення рівня життя, так і на підвищення конкурентоспроможності регіону та розвиток сільських територій.

4. ПЛАНИ ДІЯЛЬНОСТІ ТЕАТРІВ ТА ФІЛАРМОНІЇ

Плани творчої та господарської діяльності зазначених установ, якими б визначалися поточні планові завдання з проведення вистав та концертів, репертуар та його оновлення, гастролі, фінансові показники у відкритому доступі відсутні. Відсутня також і інформація про їх розгляд і затвердження управлінням культури облдержадміністрації, як галузевим органом управління, що може свідчити про відсутність таких планів.

У відповідності із Законом України «Про культуру», у другій половині 2016 року обласною радою були проведені конкурси на посаду керівників закладів культури, включаючи Драматичного театру та Філармонії.

Що стосується посади керівника Лялькового театру, то конкурс на її зайняття не проводився, оскільки не закінчився термін укладеного з ним раніше контракту.

Обов'язковою умовою контракту з керівником закладу культури Законом України Про культуру, серед іншого, визначені «... програми розвитку закладу культури на один і п'ять років, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;...».

В результаті конкурсів були визначені переможці, які затверджені на посади відповідними рішеннями Тернопільської обласної ради. Зокрема, рішенням від 30.11.16 р. № 406 затверджений керівник Драматичного театру та представлена ним «Програма розвитку Тернопільського академічного обласного українського драматичного театру ім. Т. Г. Шевченка на один і п'ять років». (Додається, джерело сайт обласної ради електронна адреса : <https://drive.google.com/drive/folders/0B5aqSfqyqfn-U0lZOXZIM3ZydDg>) (додаток А).

Програма, на наш погляд, не містить конкретного плану дій як щодо творчої так і господарської діяльності.

Керівник Філармонії та наданий ним Перспективний план розвитку установи Тернопільської обласної ради «Тернопільська обласна філармонія» на 2016-2021 роки затверджені рішенням обласної ради від 30.11.16 р. № 397 (Додається, джерело сайт обласної ради електронна адреса : <https://drive.google.com/drive/folders/0B5aqSfqyqfn-T1I3ZjFV29hNGs>).

Перспективний план розвитку Філармонії теж, на нашу думку, не переобтяжений конкретним змістом.

Додатково слід зазначити, що в програмах розвитку Драматичного театру і Філармонії не виділені заходи на один рік, як це вимагає Закон України Про культуру. Більше того, програми розвитку цих закладів, у більшості випадків, не передбачають часових термінів виконання. Це, по суті, унеможливорює контроль ходу виконання програми.

Що стосується програми розвитку Лялькового театру, то, як впливає із розміщених на сайті обласної ради документів засідання Постійної комісії з духовності, культури, свободи слова, інформації та розвитку громадянського суспільства, 15 квітня 2016 року комісія розглянула представлений проект програми і вирішила «Взяти до відома проект програми розвитку комунальної установи Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний театр актора і ляльки». Проте зазначений проект програми у відкритому доступі відсутній.

Законом України «Про культуру» також визначено, що «Істотні умови контракту публікуються на офіційному веб-сайті органу управління не пізніше наступного дня після його підписання».

Оскільки у відкритому доступі ці істотні умови, включаючи програми розвитку Драматичного театру, Лялькового театру та Філармонії відсутні, ми звернулися із запитом до голови обласної ради.

У відповідь на наш запит головою обласної ради надані копії контрактів з керівниками Театрів та Філармонії (Додаток Б).

Контракти керівників Драматичного театру та Філармонії не передбачають конкретних показників творчої та господарської діяльності їх установ. Зобов'язання керівників цих установ в контрактах зводяться, як правило, до слів «дотримуватись» та «забезпечувати». В контрактах не зазначається, що програми розвитку установ є невід'ємною частиною цих контрактів. І хоча контракти передбачають можливість їх розірвання у разі невиконання програми розвитку закладу, зміст та форма затверджених програм практично це унеможлиблює.

Слід окремо відзначити, що умови оплати праці керівників цих закладів в контрактах конкретно не визначені, не передбачені умови стимулювання за досягнення визначених показників діяльності установ.

Викладене вище дає підстави вважати про відсутність конкретних формалізованих планів творчої та господарської діяльності Театрів та Філармонії. Це, практично, унеможлиблює належний контроль за забезпеченням розвитку установ, ефективним використанням коштів обласного бюджету, виділеним на задоволення культурних запитів населення області.

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ТЕАТРІВ ТА ФІЛАРМОНІЇ

Оскільки у відкритому доступі відсутні документи, якими визначена політика обласної влади щодо підтримки та розвитку театрального та філармонійного мистецтва, ми не змогли проаналізувати її як на предмет відповідності сучасним викликам, так і на предмет фактичної реалізації політики та сформованих на її виконання конкретних завдань управлінням культури облдержадміністрації та театральними і філармонійним закладам.

Основним документом, на основі якого відбувається використання бюджетних коштів є паспорт бюджетної програми. Бюджетна підтримка театрів і філармонії надається в межах виконання двох бюджетних програм – Театри і Філармонії, музичні колективи і ансамблі та інші мистецькі заклади і заходи.

Відповідно, до Наказу Міністерства фінансів України № 1098 від 29.12.02 р. «Про паспорти бюджетних програм» (надалі – Наказ), – «... паспорт бюджетної програми – документ, що визначає мету, завдання, напрями використання бюджетних коштів, відповідальних виконавців, результативні показники та інші характеристики бюджетної програми відповідно до бюджетного призначення, встановленого законом про Державний бюджет України (рішенням про місцевий бюджет)».

Формулювання мети є ключовим етапом, який визначає усю подальшу логіку розробки бюджетної програми. Відповідно до Наказу, мета бюджетної програми відображає цілі, яких необхідно досягти при її виконанні у середньостроковому періоді, відповідає пріоритетам державної політики у відповідній сфері, визначеним нормативно-правовими актами, та спрямована на досягнення стратегічних цілей головного розпорядника бюджетних коштів. При цьому мета повинна бути чіткою, реальною та досяжною.

Проте у паспортах бюджетних програм, на основі яких відбувається фінансування Театрів і Філармонії, відсутні записи у рядку «Мета бюджетної програми» (табл. 5.1, Додаток В).

Свою деталізацію мета бюджетної програми отримує у сукупності відповідних завдань, які відображають етапи і шляхи її виконання протягом бюджетного періоду. Завдання, згідно Наказу, мають бути чітко сформульованими, конкретними та їх виконання може бути перевірено за допомогою результативних показників бюджетної програми.

Зважаючи на відсутність визначеної мети (див. табл. 5.1), формулювання завдань в аналізованих бюджетних програмах виглядає нелогічним та дає підстави говорити про формальний підхід до їх розробки. Це додатково підтверджує зміст завдань аналізованих програм, який має нечіткий, загально описовий характер. Через це їх виконання складно або неможливо проконтролювати.

Спірним є формулювання в аналізованих Бюджетних програмах набору результативних показників, які мають вказувати на шляхи досягнення поставлених у бюджетній програмі завдань та, в підсумку, її головної мети. Для прикладу, не зрозуміло, яким чином кількість установ, ставок чи місць у залі впливає на виконання завдання координації діяльності театральних закладів (див. табл. 5.1).

У переліку показників ефективності та якості виконання аналізованих Бюджетних програм відсутні індикатори, які б напряму вказували на рівень досягнення головної мети бюджетної програми – зростання рівня задоволеності громадян кількістю та якістю музично-театральних послуг, які надають відповідні заклади за рахунок бюджетних коштів, затребуваності та актуальності цих послуг (в тому числі відповідність репертуару культурно-мистецьких закладів запитам громадськості).

Основні компоненти бюджетних програм, на основі яких здійснюють видатки обласного бюджету Тернопільської області на театри і філармонію

Назва компонента	«Театри»	«Філармонії, музичні колективи і ансамблі та інші мистецькі заклади і заходи»
Мета	Не заповнено	Не заповнено
Завдання	Координація діяльності театрів, концертних організацій, пов'язаної з організацією та проведенням гастрольних заходів на території України; забезпечення доступу усіх верств населення до творчих здобутків театрів, концертних організацій; координація	Забезпечення інформування і задоволення творчих потреб інтересів громадян, їх естетичне виховання, розвиток та збагачення духовного потенціалу
Результативні показники	<p>Затрат: кількість установ; кількість ставок; кількість ставок керівних працівників; кількість ставок художнього персоналу; кількість ставок артистичного персоналу; кількість місць у залі</p> <p>продукту: кількість вистав; кількість глядачів; середня ціна одного квитка</p> <p>ефективності: середня кількість глядачів на одному спектаклі</p> <p>якості: середня завантаженість залів на стаціонарі; % відвідувачів до минулого періоду</p>	<p>Затрат: видатки загального фонду на проведення культурно-мистецьких заходів; середнє число окладів всього; середнє число окладів керівних працівників; середнє число окладів художнього персоналу; середнє число окладів артистичного персоналу; середнє число окладів спеціалістів; середнє число окладів обслуговуючого та технічного персоналу; середнє число окладів робітників</p> <p>продукту: видатки загального фонду на проведення культурно-мистецьких заходів; кількість концертів; комерційна місткість глядачевих залів; кількість слухачів у мистецьких залах всього; за реалізованими квитками; плановий обсяг валового доходу; плановий обсяг доходів; плановий обсяг фінансової підтримки за рахунок коштів місцевих бюджетів</p> <p>ефективності: із загального обсягу доходів – доходи від виїзної та гастрольної діяльності; середні витрати на проведення одного концерту (постановки); середні витрати на проведення одного концерту (постановки), в т.ч. за рахунок бюджету; середня кількість слухачів на одному концерті; середня ціна одного квитка</p> <p>якості: середня завантаженість залів на стаціонарі; відсоток фінансової підтримки за рахунок коштів місцевих бюджетів в обсязі валового доходу;</p> <p>робочого навантаження: динаміка збільшення чисельності слухачів на одному концерті в плановому періоді відповідно до попереднього періоду</p>

Театри і Філармонія, згідно їх статутів підзвітні, підконтрольні і підпорядковуються Тернопільській обласній раді. У відкритому доступі відсутні документи, які регулюють порядок реалізацію «підзвітності, підконтрольності та підпорядкованості» установ обласній раді, в тому числі й щодо використання коштів обласного бюджету.

Ми проаналізували розміщені на сайті обласної ради протоколи засідань профільної стосовно установ культури постійної комісії з духовності, культури, свободи слова, інформації та розвитку громадянського суспільства на предмет розгляду постійною комісією питань діяльності Театрів та Філармонії. (<http://te-rada.org/document/>).

Як впливає із 13-ти розміщених на сайті обласної ради протоколів засідання постійної комісії її члени тричі розглядала питання щодо «внесення змін та доповнень до статуту»: двічі Драматичного театру (протокол № 3 від 12.05.16 р. та № 6 від 21.09.16 р) і один раз Філармонії (протокол № 5 від 12.05.16 р.).

Крім цього, 15.04.16 р. Постійна комісія (протокол № 2) розглянула питання «... щодо розміщення та функціонування в приміщенні театру мистецького кафе». Комісія взяла до відома звернення керівництва Драматичного театру щодо цього питання.

Інформація про інші рішення Постійної комісії з духовності, культури, свободи слова, інформації та розвитку громадянського суспільства щодо діяльності Театрів та Філармонії на сайті обласної ради та інших електронних ресурсах відсутня.

У відкритому доступі відсутня також інформація про розгляд результатів діяльності Театрів та Філармонії і управлінням культури облдержадміністрації, як галузевим органом управління.

Що стосується ефективності діяльності зазначених закладів культури, то, на нашу думку, найбільш комплексним показником тут є відвідуваність театральних постановок та концертів жителями області.

Згідно з оприлюдненою управлінням культури облдержадміністрації інформацією кількість відвідувачів обох театрів та Філармонії за перше півріччя 2017 року у порівнянні із аналогічним періодом 2015 року (за більш ранні періоди інформація відсутня) зросла, що видно із рис. 5.1). Хоча у порівнянні з 2016 роком вже спостерігається спад відвідуваності.

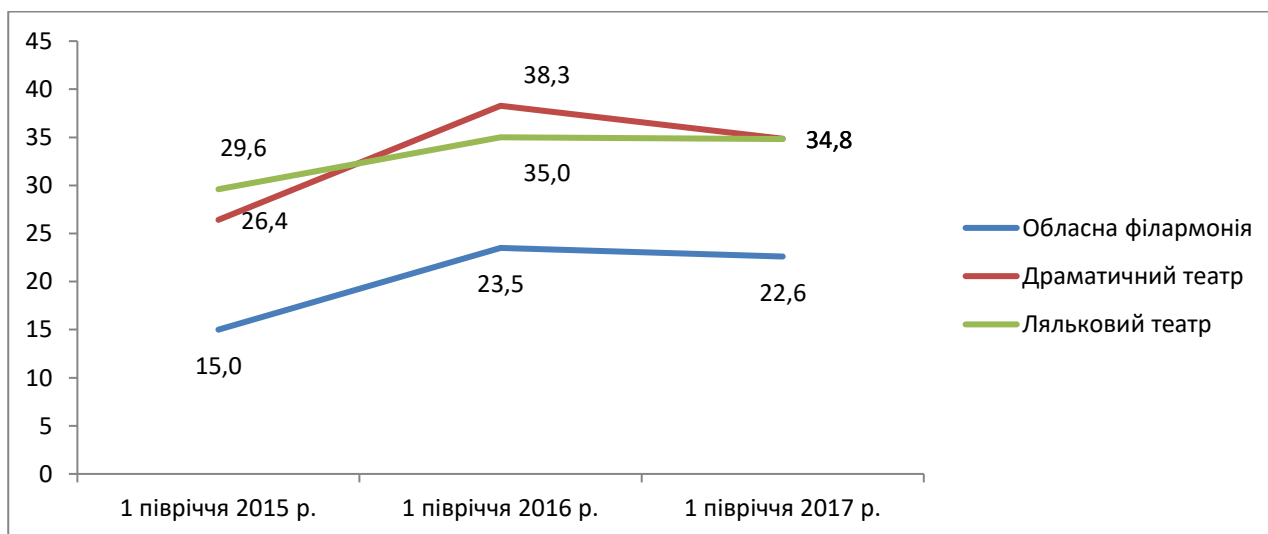


Рис. 5.1. Динаміка кількості глядачів у театрах і філармонії, тис. осіб

Оскільки Театри та Філармонія є обласними установами і фінансуються з обласного бюджету, то вони покликані надавати культурні послуги заходами населенню не лише міста, а й області, ми розрахували умовне «охоплення» їх заходами всього населення Тернопільщини.

З урахуванням розрахункової чисельності населення області у 2017 році 1 054 тис. жителів на всіх виставах Драматичного театру максимально могли побувати лише 3,3 відсотка від загальної кількості населення, або лише 3 громадян зі 100. Аналогічна кількість громадян області могли максимально побувати на виставах Лялькового театру. «Охоплення» населення області концертами Філармонії складало у першому півріччі 2017 року складало 2,1 відсотка, або 2 жителі області зі 100.

В значній мірі на зростання кількості відвідувачів вплинуло збільшення кількості представлених публіці вистав та концертів. Особливо це стосується Філармонії, яка запропонувала слухачам у першому півріччі 2017 року на 35 відсотків більше концертів, ніж за відповідний період 2015 року. Регулярно збільшував кількість вистав Ляльковий театр. Натомість Драматичний театр хоча і збільшив кількість вистав у першому півріччі 2017 року проти 2015 року, зменшив їх кількість проти вже досягнутого у 2016 році. Причини цього зменшення у відкритому доступі відсутні (рис. 5.2).

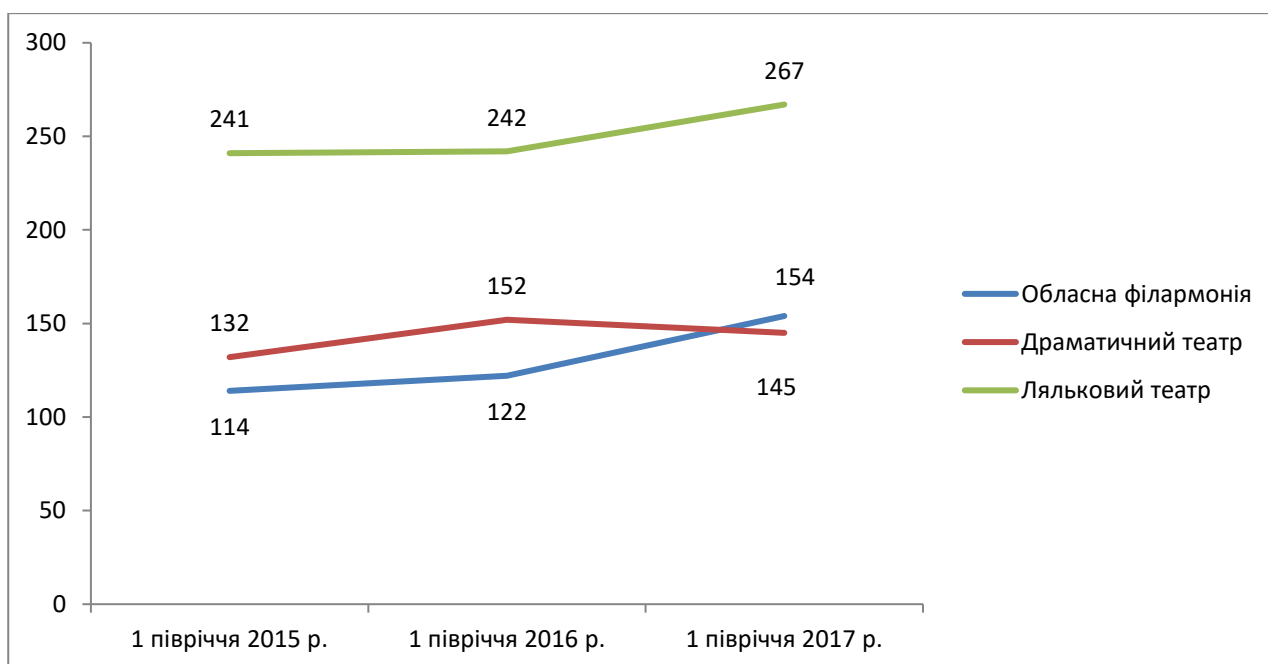


Рис. 5.2. Динаміка кількості вистав у театрах і концертів у філармонії

В той же час заповнюваність театральних та концертного залів залишається вкрай низькою і складає за перше півріччя 2017 року 33,6 відсотки в Філармонії, 40,4 відсотків в Драматичному театрі та 56,0 відсотків у Ляльковому театрі. Тобто в середньому на одному концерті Філармонії зайнята лише третина залу, ненабагато більше в Драматичному театрі. І лише в Ляльковому театрі середня заповнюваність залу дещо більша половини. Динаміка зміни середньої заповнюваності театральних та концертного залів наводиться нижче (рис. 5.3).

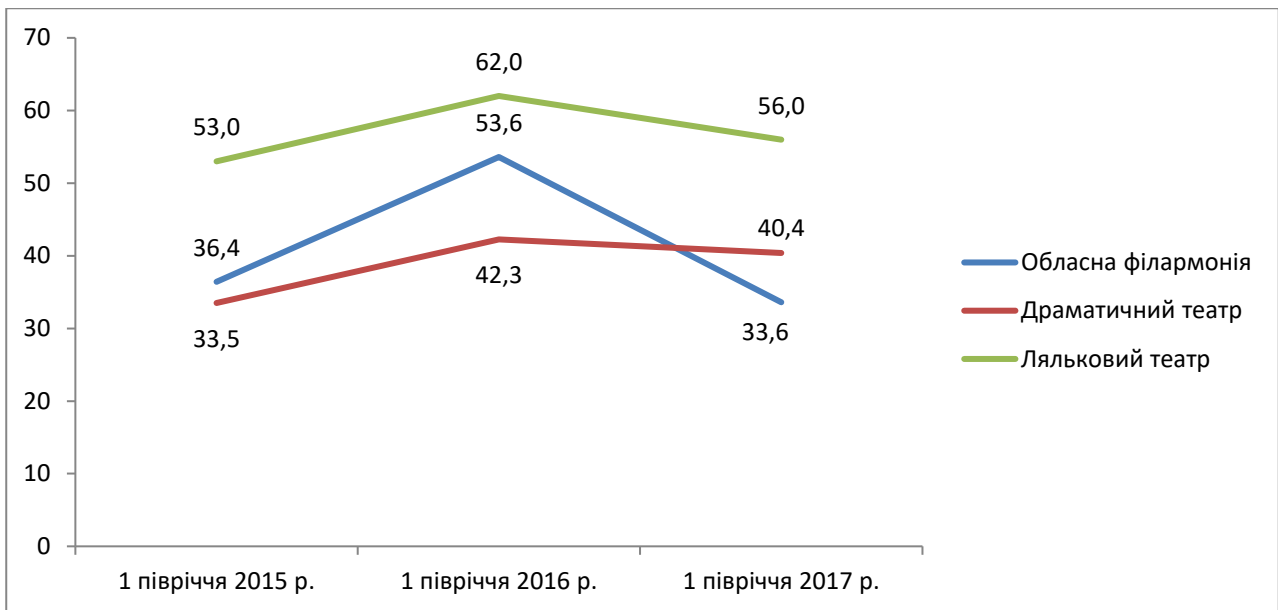


Рис. 5.3. Динаміка заповнюваності залів у театрах і філармонії

Видатки загального фонду бюджету у першому півріччі 2017 року зросли проти відповідного періоду 2015 року на 37 відсотків на функціонування Лялькового театру та Філармонії і на 46 відсотків на функціонування Драматичного театру. При цьому випереджувальними темпами зростали видатки на заробітну плату персоналу. Так видатки на зарплату персоналу Драматичного та Лялькового театру зросли за два роки на 64 відсотки, а Філармонії на 55 відсотків. Що стосується витрат на безпосереднє проведення вистав та концертів, то така інформація у відкритому доступі відсутня.

Динаміка зміни кількості глядачів та слухачів, витрат загального фонду бюджету та видатків на зарплату наведена нижче (рис. 5.4–5.6).

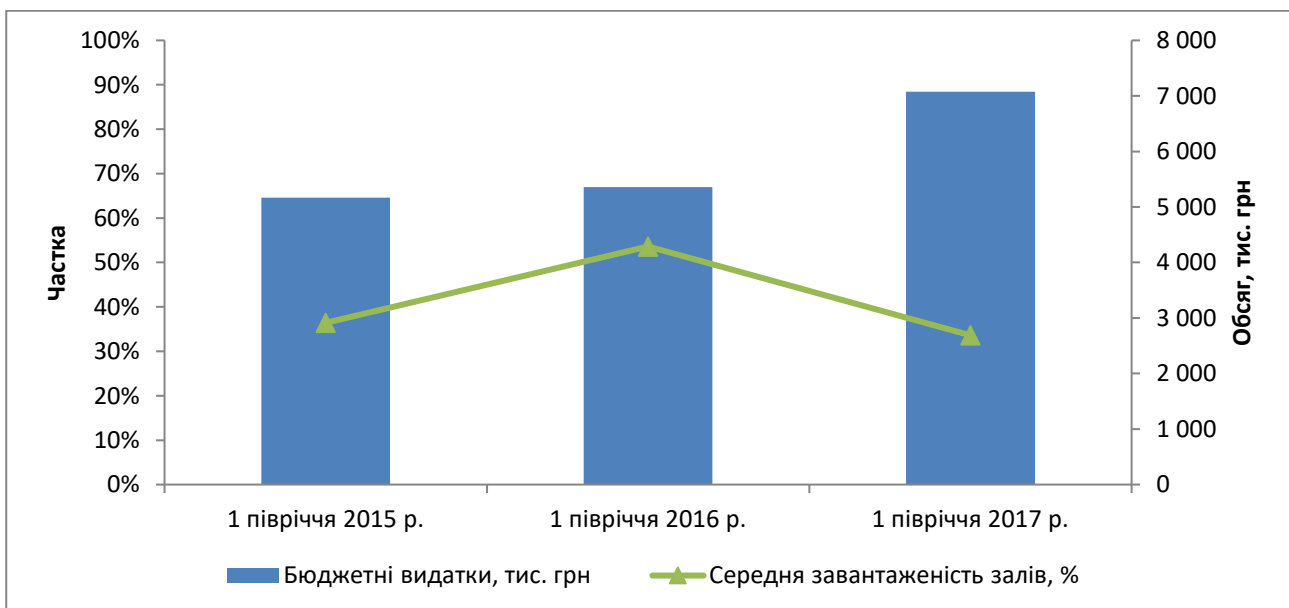


Рис. 5.4. Динаміка бюджетного фінансування Обласної філармонії та завантаженості залів

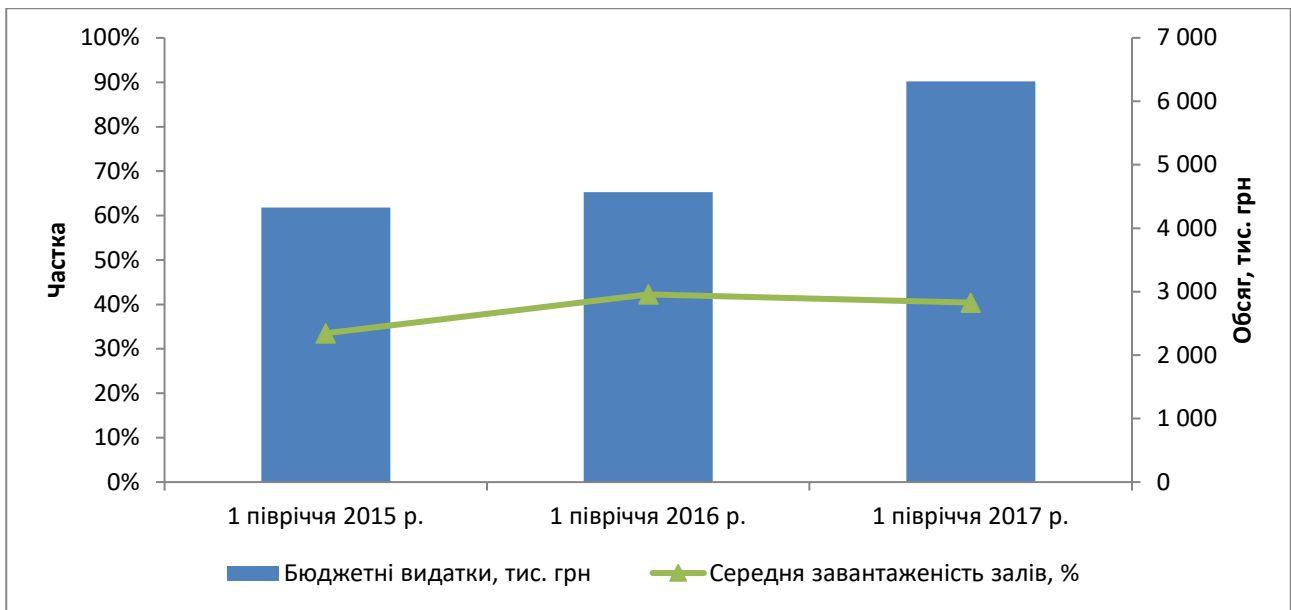


Рис. 5.5. Динаміка бюджетного фінансування Драма­тичного театру та завантаженості залів

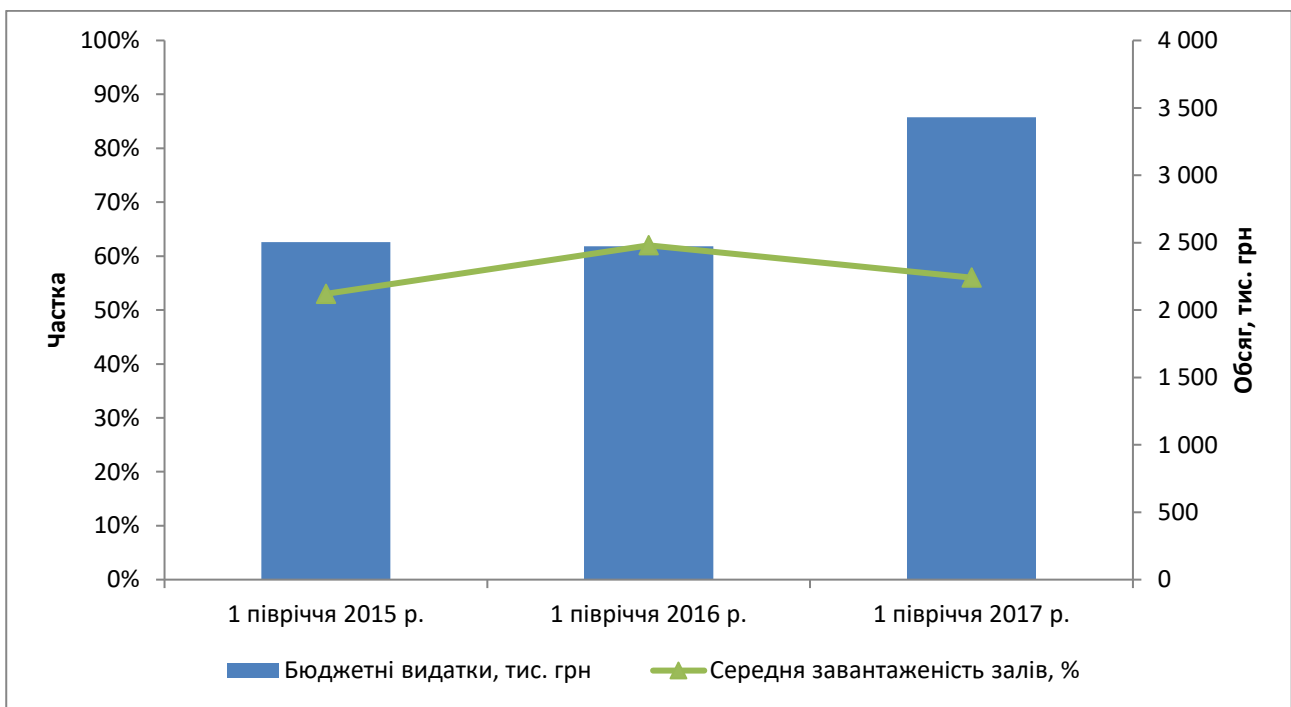


Рис. 5.6. Динаміка бюджетного фінансування Лялькового театру та завантаженості залів

Як видно із графіки ріст бюджетних видатків на функціонування Драма­тичного та Лялькового театру значно випереджає ріст числа глядачів цих закладів. Це дає підстави вважати, що збільшення видатків на утримання зазначених закладів культури практично не призвело до збільшення кількості глядачів і слухачів. Це може бути однією із характеристик ефективності їх функціонування.

У відкритому доступі відсутня будь-яка інформація про роботу керівництва та колективів Театрів і Філармонії щодо залучення до фінансування діяльності установ чи окремих вистав та концертів спонсорських та меценатських коштів.

В результаті практично весь тягар фінансування Театрів і Філармонії перекладається на обласний бюджет. Зокрема, частка бюджетних видатків у загальних витратах Драматичного театру складала у першому півріччі 2017 року від 83 відсотки, Лялькового театру – 88 відсотків і Філармонії 95 відсотків. Тобто вартість квитків для глядачів та слухачів покриває витрати на відвідувані ними вистави та концерти лише в межах 5–17 відсотків.

Зазначене вище дає підстави вважати, що громадяни, профінансувавши діяльність цих закладів, не отримують взамін відповідні культурні послуги. Особливо це стосується населення Тернопільщини з поза меж обласного центру та навколишніх населених пунктів, для яких відвідання зазначених закладів ускладнене територіальною віддаленістю.

Однією із базових проблем фінансування музично-театральних закладів за рахунок коштів бюджету є те, що у вітчизняній практиці застосовується виключно один із методів такого фінансування, а саме пряме покриття витрат культурно-мистецьких закладів на здійснення ними своєї статутної діяльності. Таким чином, у галузі культури зберігається усталена практика, коли за рахунок бюджетних коштів фінансуються не послуги, а заклади, які ці послуги можуть надавати. В умовах фактичної відсутності конкуренції, принципу змагальності за отримання бюджетного фінансування ці заклади позбавлені мотивації щоб поліпшувати свою роботу, враховувати рівень затребуваності пропонованого культурного продукту при плануванні репертуару та планів роботи. Натомість, у більшості європейських країн від такого підходу практично відмовились, він збережений тільки щодо загальнонаціональних культурно-мистецьких закладів, які становлять національне надбання. Натомість, акцент у фінансуванні музично-театрального мистецтва зроблений на використанні стимулюючих методів прямого бюджетного фінансування та непрямому фінансуванні відповідних послуг (Додаток Г).

В публічному доступі відсутня будь-яка інформація щодо заходів, які вживаються для перегляду вистав Театрів та прослуховування концертів Філармонії жителями інших населених пунктів області, окрім Тернополя. Зазначене дає підстави вважати, що незважаючи на наявність у назві зазначених установ слова обласний/обласна, вони, по суті, є закладами міста Тернополя.

Ми не змогли знайти у відкритому доступі будь-яку інформацію про маркетингову стратегію Театрів і Філармонії та про розгляд причин недостатньої відвідуваності вистав та концертів глядачами і слухачами управлінням культури облдержадміністрації, безпосередньо цими закладами культури.

На наш погляд однією із головних причин недостатньої відвідуваності Театрів і Філармонії є малопомітна популяризація театрального та філармонійного мистецтва взагалі, вистав та концертів цих установ зокрема. Немає інформації про зустрічі акторів та артистів з цільовими аудиторіями (студенти, школярі, працівники окремих закладів), великою рідкістю є публікації на цю тематику в засобах масової інформації, передачі на радіо і телебаченні.

На сайтах Театрів і Філармонії відсутня анотація до вистав і концертів, яка, крім самого змісту, інформувала б про причетних до створення останніх, склад артистів, які приймають

участь у виставах та концертах. Не передбачають сайти і зворотній зв'язок із глядачами та слухачами у вигляді форуму.

Таким чином, є всі підстави стверджувати про відсутність прямої комунікації колективів Театрів та Філармонії з постійними та потенційними учасниками їх дійств.

Інформація про вистави та концерти Театрів та Філармонії, як правило, розміщується лише біля цих закладів культури. Реалізація квитків здійснюється лише безпосередньо в касах цих закладів. Режим роботи кас мало відрізняється від режиму роботи більшості тернополян. Театри і Філармонія не практикують продаж абонементів та електронних квитків. Немає жодної інформації і про плани запуску таких сервісів.

Все це, на нашу думку, суттєво впливає на рівень відвідуваності Театрів та Філармонії та, як наслідок, нераціональне використання коштів обласного бюджету на фінансування Театрів і Філармонії. Адже сплативши податки громадяни не в повному обсязі отримують за них культурні послуги.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ:

1. Розвиток культури та мистецтва, включаючи театральне та філармонійне мистецтво не є пріоритетом в діяльності Тернопільської обласної ради та облдержадміністрації.

2. Обласними органами влади не формалізована та не оприлюднена культурна політика на перспективу, її стратегічні та оперативні цілі.

3. Попри абсолютне зростання асигнувань на культуру, включаючи театральне і філармонійне мистецтво, їх частка в обласному бюджеті зменшується.

4. Відсутні плани перспективного та поточного розвитку театального та філармонійного мистецтва, як в цілому, так і в розрізі окремих закладів.

5. Застосування програмно-цільового методу бюджетування носить формальний характер, що не дає змоги повноцінно використовувати його переваги у підвищенні ефективності видатків. Відсутня інформація щодо звітування про виконання програм.

6. Надання бюджетних асигнувань на розвиток і підтримку театального та філармонійного мистецтва обмежується прямим фінансуванням Драматичного театру, Лялькового театру і філармонії. При цьому не застосовуються інші методи фінансування культури, які широко використовують у розвинутих країнах (гранти, конкурсне фінансування тощо).

7. Зростання фінансування Драматичного та Лялькового театрів і Філармонії не супроводжується збільшенням відвідуваності цих закладів.

8. Практична відсутня комунікація колективів театрів та філармонії з постійними та потенційними учасниками їх дійств.

9. Незважаючи на те, що видатки на підтримку і розвиток театального і філармонійного мистецтва здійснюються з обласного бюджету, відсутня будь яка інформація про дійства, проведені театрами і філармонією в інших населених пунктах області, окрім міста Тернополя.

ПРОПОЗИЦІЇ

1. Розглянути питання визнання одним із пріоритетів діяльності обласної влади розвиток культури і мистецтва, як суттєвого чинника розвитку людського капіталу в цілому та особистості зокрема, що суттєво вплине на підвищення рівня розвитку економіки області та підвищення рівня життя.

2. Розробити за широкої участі громадськості, професійних кіл та оприлюднити культурну політику області, її стратегічні та оперативні цілі.

3. На виконання затвердженої культурної політики розробити перспективні та поточні плани діяльності і розвитку театрального та філармонійного мистецтва в цілому та в розрізі окремих закладів. Започаткувати практику широкого публічного звітування про виконання цих планів.

4. На виконання прийнятої культурної політики забезпечити відповідне надання коштів з обласного бюджету на фінансування культурно-мистецьких заходів.

5. При складанні бюджетних програм «Театри», «Філармонії» виходити з стратегічних та оперативних цілей їх розвитку, а також затвердженої культурної політики й перспективних та поточних планів діяльності.

6. Покращити інформування населення про діяльність Театрів та Філармонії, забезпечити зворотній зв'язок глядачів і слухачів з колективами цих закладів.

7. Забезпечити запровадження нових форм продажу квитків на вистави та заходи, включаючи електронні квитки, абонементи тощо.

8. Започаткувати застосування конкурсних підходів до фінансування мистецьких проектів, а не обмежуватися лише прямим фінансуванням закладів культури.

9. Налагодити роботу щодо залучення меценатів до фінансування Драматичного та Лялькового театрів, а також Філармонії.

Додаток А

Програма розвитку Драмтеатру на один і п'ять років

ПРОГРАМА

Програма базуватиметься на діяльності театру за попередні роки.

- з 2012 року (з часу призначення мене в. о. директора) вдалось реалізувати не менше 4-5 прем'єр на рік.
- При складній фінансовій ситуації в країні в останні роки вдалось щорічно реалізувати візитку нашої установи – Всеукраїнський театральний фестиваль «Тернопільські театральні вечори». Треба взяти до уваги, що навіть в кращі часи цей фестиваль не завжди вдалось проводити моїм попередникам щорічно. (7-8 колективів. 400-450 осіб)
- Бенефіси, ювілеї артистів, вечори пам'яті.
- Різноманітна гастрольна діяльність: участь у фестивалях на Україні та за кордоном, гастролі по Україні, виїзди по області і т.д. Треба взяти до уваги, що гастрольна діяльність є ефективною навіть в супурч тому, що наш театр є єдиним в Україні, який не має свого автотранспорту. При наявності свого автотранспорту гастрольна діяльність в майбутньому буде значно ефективнішою. Вище наведене дало можливість щорічно виконувати плани по кількості глядача, що в свою чергу забезпечувало:
- Перевиконання фінансових показників.

З 2012 року реалізовано зростання по всіх показниках. Водночас здійснено значну економію енергоносіїв (порівнювальна таблиця додається)

Завдяки ефективній фінансовій діяльності:

- забезпечено утримання будівель установи, що знаходяться в аварійному стані
- косметичні ремонти гримерних, кабінетів адміністрації, танцювального залу, сходових закулісної частини театру
- відремонтовано усі санвузли, які були в катастрофічному стані
- замінено усі аварійні труби постачання холодної води обох приміщень
- замінено теплотрасу теплопостачання
- частково оновлено звукову та світлову апаратури
- замінено усі зовнішні двері
- замінено вікна артистичних гримерних та основних цехів, що забезпечило значну економію тепла (див. порівняльну таблицю по економії електро- та теплоенергії)

Всі ці роботи здійснювались за рахунок власних надходжень, які зросли за мого керівництва майже вдвічі (див. порівняльну таблицю).

Завдяки ефективній діяльності театру у 2015 році я визнаний громадськістю Тернопілля «Людиною року -2015».

Так, саме завдяки розумній і ефективній репертуарній політиці нам вдалось забезпечити вищевказані показники. Такою ж політикою користуватимуся в майбутньому.

У репертуарі театру є опера, оперета, музичні вистави. Збережеться в репертуарі європейська класика для забезпечення академічного статусу театру, українська класика, сучасна драматургія, вистави для студентів, молоді, вистави для дітей, для школярів(шкільна програма), адже театр має бути виховником. Щорічне проведення фестивалю «Тернопільські театральні вечори». Продовження такої політики у творчому плані дасть ефективну фінансову діяльність, як і в попередні роки .

Прийшовши на посаду директора (першочергові кроки):

1. Затвердимо Статут у новій редакції.
2. Підписання Колективного договору та майбутніх контрактів.
3. Створення Художньої ради для можливості колегіальних рішень для забезпечення організації творчого процесу.

4. Продовжувати практику спільних проєктів з відомими зірками театру та кіно. На нашій сцені виступали Роговцева, Хостікоєв, Сумська, але спільні проєкти зірок з нашими акторами, як наприклад робота з Вертинським, є надзвичайно цікавою та ефективною.

Така практика буде продовжуватись і надалі.

2017 рік є роком Леся Курбаса. У вересні місяці заплановано проведення фестивалю «Тернопільські театральні вечори». Для можливості його проведення проситимемо фінансування з обласного бюджету, адже, нажаль, фестиваль 2016 року ми були змушені проводити за власні кошти, звідси – запрошувати лише найближчих друзів з найближчих регіонів.

Планується більш ефективно використовувати фойє театру.

Грудень і січень - новорічні ранки, протягом року – виставки до вечорів пам'яті, як наприклад це було до вечора пам'яті художника К. Сікорського.

Так заплановано вечори пам'яті Форгелю, Гелясу.

Ми хочемо йти ще далі. Плануємо відреставрувати рояль у фойє театру для можливості здійснення камерних концертів. Більш ефективно використовувати Малу сцену, а саме – демонструвати вистави камерного плану.

Найбільшою проблемою театру є стан будівель та всієї інфраструктури:

- аварійний дах;
- прогнилі вікна та двері;
- аварійна система опалення;
- аварійна система пожежогасіння;
- зовнішній вигляд;
- аварійна система світлової та звукової апаратури.

Все це можна виразити у програмі на 5 років, при умові ефективного фінансування із державного та обласного бюджетів.

У 2017 році планується:

1. Відремонтувати механізми сцени.
2. Утеплити сцену та зал (обласний бюджет та частково з власних надходжень).

З державного бюджету:

1. Реставрація даху.

2. Реставрація вікон та дверей глядацької частини залу.

Звідси – по чергове щорічне мінімальне фінансування установи забезпечить якісні зміни в творчій та господарській діяльності театру.

Взявши до уваги вище наведене, прошу взяти до уваги мою кандидатуру при проведенні конкурсу на посаду керівника театру.

Контракти з керівниками театрів і філармонії

КОНТРАКТ

з директором – художнім керівником комунальної установи Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний український драматичний театр ім. Т.Г. Шевченка» (керівником закладу культури)

м. Тернопіль

26 вересня 2016 року

Тернопільська обласна рада в особі голови Тернопільської обласної ради Овчарука Віктора Вікторовича, який діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (далі – наймач), з однієї сторони, та громадянин Репка Борис Данилович, з другої сторони, уклали цей контракт про те, що Репка Борис Данилович призначається на посаду директора-художнього керівника комунальної установи Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний український драматичний театр ім. Т.Г. Шевченка», що є об'єктом спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Тернопільської області, на підставі протоколу засідання конкурсної комісії на заміщення вакантної посади директора-художнього керівника комунальної установи Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний український драматичний театр ім. Т.Г. Шевченка» від 12 вересня 2016 року №4 уклали контракт на термін з 26 вересня 2016 року по 25 вересня 2021 року.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. За цим контрактом керівник зобов'язується безпосередньо і через адміністрацію закладу культури здійснювати оперативне управління (керівництво) закладом культури згідно з чинним законодавством, статутом закладу, забезпечувати його основну діяльність, а наймач зобов'язується створювати належні умови для матеріального забезпечення і організації праці керівника.

1.2. На підставі контракту виникають трудові відносини між керівником закладу культури та наймачем.

1.3. Керівник, який уклав цей контракт, є повноважним представником закладу культури під час реалізації повноважень, функцій, обов'язків закладу культури, передбачених актами законодавства, статутом закладу, іншими нормативними документами.

1.4. Керівник діє на засадах єдиноначальності.

1.5. Керівник є підзвітним Тернопільській обласній раді та галузево підпорядкованим управлінню культури Тернопільської обласної державної адміністрації у межах, встановлених законодавством, статутом закладу та цим контрактом.

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

Керівник здійснює керівництво закладом культури, організовує його господарську, виробничу, соціально-побутову та інші види діяльності, забезпечує виконання завдань закладу культури, передбачених законодавством, статутом закладу культури та цим контрактом.

2.1. Керівник зобов'язується:

дотримуватись положень чинного законодавства України;

дотримуватись виконання програм розвитку закладу культури на один і п'ять років, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;

забезпечувати своєчасну сплату податків та інших обов'язкових платежів до бюджету, визначених чинним законодавством;

своєчасно виплачувати заробітну плату працівникам закладу культури;

забезпечувати цільове та ефективне використання коштів обласного бюджету;

забезпечувати аналіз показників роботи установи, вжиття заходів до їх оптимізації, видання відповідних директивних документів; ведення бухгалтерського обліку закріпленого за установою майна і використання його за цільовим призначенням;

забезпечувати складання в установленому порядку кошторису доходів і видатків/планів використання бюджетних коштів та подавати його на погодження Тернопільській обласній раді та подавати в установленому порядку управлінню культури Тернопільської обласної державної адміністрації квартальну та річну фінансову звітність закладу культури;

вживати заходів щодо створення належних умов праці працівникам закладу культури відповідно до вимог законодавства, а також забезпечити дотримання прав працівників відповідно до законодавства про працю та гарантованих законодавством про охорону праці;

дотримуватись визначених нормативно-правовими актами фінансових та бюджетних правових норм, здійснювати контроль за збереженням майна, ощадливим і раціональним використанням матеріальних цінностей;

забезпечувати нормування праці в закладі культури відповідно до вимог чинного законодавства;

спрямовувати діяльність працівників закладу культури на визнання його авторитету на державному та міжнародному рівні;

дотримуватись норм чинного законодавства, здійснювати удосконалення форм і методів управління, умов колективного договору, зміцнення договірної та трудової (виконавської) дисципліни;

виконувати вимоги Тернопільської обласної ради у межах її компетенції;

у разі припинення трудових відносин з Тернопільською обласною радою передати справи новопризначеному керівнику або особі, яка виконує обов'язки керівника, на підставі акта приймання-передачі.

Керівник наділений повноваженнями і правами, які передбачені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами, а також статутом закладу та цим контрактом.

2.3. Керівник має право:

без доручення діяти від імені закладу культури, представляти його інтереси в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами;

відкривати рахунки в установах банків, в органах Державної казначейської служби України у порядку, встановленому законодавством;

користуватися правом розпорядження коштів закладу культури;

укладати договори та інші угоди;

укладати трудові договори з працівниками закладу культури, визначати їх функціональні обов'язки, застосовувати до них заходи заохочення та дисциплінарні стягнення відповідно до чинного законодавства. Під час укладання трудових договорів з працівниками закладу культури, при визначенні та забезпеченні умов праці та відпочинку керівник керується законами, іншими нормативно – правовими актами, статутом закладу, галузевою угодою, колективним договором з урахуванням фінансових можливостей закладу культури;

видавати усні та письмові доручення;

в межах компетенції видавати накази, розпорядження та інші акти, давати вказівки, обов'язкові для виконання всіма підрозділами та працівниками закладу культури;

вирішувати інші питання, віднесені законодавством, статутом закладу і цим контрактом до компетенції керівника.

2.4. Наймач має право:

делегувати керівникові окремі свої повноваження з питань, пов'язаних з діяльністю закладу культури, в межах, визначених законодавством;

здійснювати у межах своїх повноважень контроль за виконанням керівником умов цього контракту;

вимагати від керівника достроковий звіт про його дії, якщо останній допустив невиконання (неналежне виконання) своїх обов'язків щодо управління закладом культури та розпорядження його майном;

проводити перевірки діяльності закладу культури з питань, що відносяться до його компетенції, запитувати інформацію від керівника щодо окремих напрямів діяльності закладу культури;

звільнити керівника у разі закінчення контракту, достроково за ініціативою керівника, а також у випадках, передбачених чинним законодавством та цим контрактом;

приймати рішення з питань ліквідації та реорганізації закладу культури.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИКА

3.1. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, керівникові встановлюється посадовий оклад у розмірі, передбаченому нормативно-правовими актами з оплати праці.

3.2. Керівникові додатково встановлюються відповідно до чинного законодавства надбавки, доплати за рахунок коштів обласного бюджету в межах фонду оплати праці згідно із затвердженим головним розпорядником коштів кошторисом доходів та видатків і штатним розписом з урахуванням фактично відпрацьованого часу (додаток до контракту).

3.3. Керівникові виплачується:

матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань відповідно до законодавства за погодженням з головою Тернопільської обласної ради у межах наявних коштів на оплату праці;

матеріальна допомога на оздоровлення відповідно до законодавства за погодженням з головою Тернопільської обласної ради у межах наявних коштів на оплату праці при наданні щорічної відпустки;

премія за належне виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, у розмірі, що не перевищує посадового окладу. Преміювання керівника здійснюється за погодженням з головою Тернопільської обласної ради у межах наявних коштів на оплату праці.

У разі невиконання (неналежного виконання) керівником обов'язків, передбачених цим контрактом, порушення трудової (виконавської) дисципліни, допущення в закладі культури нещасного випадку із смертельним наслідком з вини закладу культури премія зменшується або не нараховується в тому звітному періоді, коли було виявлено порушення.

3.4. Керівникові надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні відповідно до законодавства та додаткова відпустка відповідно до колективного договору закладу культури. Керівник визначає час і порядок використання своєї відпустки за погодженням з головою Тернопільської обласної ради.

3.5. На час перебування керівника у відпустці його обов'язки виконує заступник керівника, а у разі відсутності останнього виконання обов'язків керівника доручається відповідальній особі зі штату закладу.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

4.2. Керівник несе матеріальну відповідальність, у тому числі повну, та зобов'язаний відшкодувати заподіяну своїми діями (бездіяльністю) шкоду закладу культури та (або) державі 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 законодавством.

5. ВНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ ДО КОНТРАКТУ ТА ЙОГО ПРИПИНЕННЯ

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

5.2. Цей контракт припиняється:

після закінчення терміну дії контракту;

за угодою сторін;

з ініціативи органу управління закладу культури або уповноваженого ним органу до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України.

5.3. Контракт може бути розірваний з ініціативи наймача:

у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом;

у разі невиконання (часткового невиконання) програм розвитку закладу культури, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;

у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства;

у разі невиконання обов'язків, передбачених цим контрактом, в результаті чого для закладу культури настали значні негативні наслідки (понесені збитки, виплачено штрафи тощо);

у разі невиконання закладом культури зобов'язань перед бюджетом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів;

у разі недотримання керівником трудового, фінансового та бюджетного законодавства;

у разі незабезпечення виконання в установлені строки вимог контролюючих органів;

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

у разі систематичного невиконання органом управління закладу культури своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують повноваження та права керівника, втручання в його управлінську діяльність, що може призвести, або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності закладу культури;

у разі його хвороби або інвалідності, що перешкоджає виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

5.5. У разі дострокового припинення контракту з незалежних від керівника причин на нього розповсюджуються пільги і компенсації, встановлені чинним законодавством України.

5.6. У разі розірвання контракту з ініціативи керівника, останній не пізніше як за два тижні інформує наймача про намір розірвати даний контракт. Керівник передає справи з управління закладом культури особі, на яку покладається виконання обов'язків керівника.

5.8. Закінчення терміну дії контракту є підставою для його припинення згідно з пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України.

5.9. При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, в трудовій книжці керівника робиться запис про звільнення згідно з пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6. ТЕРМІН ДІЇ ТА ІНШІ УМОВИ КОНТРАКТУ

6.1. Цей контракт діє з 26 вересня 2016 року по 25 вересня 2021 року.

6.2. Сторони передбачають, що умови даного контракту є конфіденційними, крім випадків, якщо:

- сторони посилаються на умови контракту під час захисту власних прав у суді;
- про умови контракту інформуються інші працівники закладу культури та інші особи у зв'язку із необхідністю виконання контракту (ознайомлення працівників бухгалтерії, які визначають розмір винагороди керівнику і т. ін.).

Сторони вживають заходів для дотримання конфіденційності умов цього контракту, крім визначених законом випадків.

Умови контракту можуть бути змінені виключно за угодою сторін та викладені у письмовій формі.

6.3. Даний контракт набуває чинності з моменту підписання його сторонами.

7. МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ СТОРІН ТА ІНШІ ВІДОМОСТІ

7.1. Відомості про заклад культури:

Повна назва: комунальна установа Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний український драматичний театр ім. Т.Г. Шевченка»

Місцезнаходження: 46001, м. Тернопіль, бульвар Т. Шевченка, 6

Ідентифікаційний код _____

7.2. Відомості про наймача:

Повна назва: Тернопільська обласна рада

Місцезнаходження: м. Тернопіль, вул. М. Грушевського, 8

Посада, прізвище, ім'я, по батькові керівника: голова Тернопільської обласної ради Віктор Вікторович Овчарук

Номер службового телефону керівника: 52-21-05

7.3. Відомості про керівника:

Місце проживання:

Місце реєстрації:

Номер домашнього телефону _____

Номер службового телефону: 52-20-71

Паспорт:

Ідентифікаційний код _____

7.4. Цей контракт укладено у двох примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

Від наймача

Голова Тернопільської обласної ради
В.В.ОВЧАРУК(підпис)
" " вересня 2016 року

М. П.

Керівник
Б. Д. РЕПКА(підпис)
" " вересня 2016 року

КОНТРАКТ З КЕРІВНИКОМ

м. Тернопіль

30 квітня 2013 року

Тернопільська обласна рада, в особі першого заступника голови Тернопільської обласної ради Тарашевського Сергія Олександровича, що діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та розпорядження першого заступника голови Тернопільської обласної ради від 23 листопада 2012 року № 265-к «Про здійснення повноважень голови Тернопільської обласної ради першим заступником голови Тернопільської обласної ради Тарашевським С.О», (далі – власник), з одного боку та громадянин Шелеп Іван Васильович (далі – керівник), з другого боку, що призначається на посаду художнього керівника установи Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний театр актора і ляльки», (далі – театр), уклали цей контракт про наступне.

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. За цим контрактом керівник зобов'язується виконувати роботу, визначену контрактом і статутом театру, безпосередньо та через органи управління театром, здійснювати поточне керівництво, забезпечувати його ефективну діяльність, реалізовувати державну політику в галузі культури, а власник зобов'язується створювати належні умови для організації праці керівника та здійснювати її оплату, передбачені законодавством.

1.2. На підставі контракту виникають трудові відносини між керівником та власником.

1.3. Керівник діє на засадах одноособовості.

1.4. Керівник є повноважним представником театру щодо реалізації його прав та обов'язків, визначених статутом театру та іншими нормативними документами. На період відпустки, хвороби або відсутності з інших поважних причин обов'язки керівника виконує визначена ним особа, яка у повному обсязі виконує його функції та обов'язки, користується повноваженнями і правами керівника, якщо останнім не встановлено іншого.

1.5. Керівник підзвітний власнику в межах, встановлених чинним законодавством, статутом театру та цим контрактом.

1.6. При виконанні покладених на керівника обов'язків він керується Конституцією України, законодавчими і нормативно-правовими актами, постановами Кабінету Міністрів України, наказами галузевого міністерства, рішеннями Тернопільської обласної ради, розпорядженнями голови Тернопільської обласної ради, наказами галузевих управлінь Тернопільської обласної державної адміністрації, прийнятими в межах встановлених повноважень та статутом театру.

II. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Керівник здійснює поточне керівництво театром, забезпечує належний творчий процес, високохудожній рівень вистав і високу культуру обслуговування глядачів, сприяє відродженню та розвитку національної культури (в репертуарній політиці), зобов'язується брати до репертуару кращі твори української та зарубіжної класичної спадщини, сучасних авторів, всіма засобами мистецтва сприяє формуванню високої національної свідомості та естетичних смаків у різних груп населення, ефективно використовувати і належно зберігати закріплене за театром майно, забезпечує виконання завдань, передбачених законодавством, статутом театру та цим контрактом.

2.2. Керівник зобов'язується:

2.2.1. Виконувати та забезпечувати виконання рішень Тернопільської обласної ради, розпоряджень голови Тернопільської обласної ради, наказів галузевих управлінь Тернопільської обласної державної адміністрації.

2.2.2. Неухильно дотримуватись вимог статуту та цього контракту.

2.2.3. Забезпечувати діяльність театру відповідно до вимог, визначених галузевими управліннями Тернопільської обласної державної адміністрації та чинним законодавством.

2.2.4. Приймати рішення, що не суперечать чинному законодавству, рішенням Тернопільської обласної ради, розпорядженням голови Тернопільської обласної ради та статуту театру.

2.2.5. Виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку, встановлені в театрі. Особливості режиму робочого часу керівника та часу відпочинку встановлюються відповідно до умов колективного договору, погодженого з власником.

2.2.6. Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати працівникам театру.

2.2.7. Забезпечувати своєчасне надання театром, передбаченої законодавством України, статутом і цим контрактом, звітності та інформації.

2.2.8. Постійно підвищувати рівень кваліфікації свій та працівників, необхідний для виконання посадових обов'язків.

2.2.9. Контролювати виконання правил внутрішнього трудового розпорядку та посадових інструкцій працівниками театру.

2.3. Керівник має право:

- діяти від імені театру, представляти його без довіреності у державних та інших органах, установах, організаціях, підприємствах України;
- укладати від імені театру господарські та інші угоди;
- видавати від імені театру доручення;
- відкривати від імені театру рахунки в установах банків та органах Державної казначейської служби України;
- користуватися правом розпорядження коштів театру;
- призначати на посади та звільняти з посад працівників театру відповідно до законодавства про працю, затверджувати відповідно до кваліфікаційних характеристик їхні посадові обов'язки;
- застосовувати до працівників театру заходи заохочення та дисциплінарного впливу;
- в межах своєї компетенції видавати накази та інші акти, давати вказівки, обов'язкові для всіх підрозділів та працівників театру;
- вирішувати інші питання, віднесені законодавством, статутом театру і цим контрактом до компетенції керівника.

2.4. Власник має право:

- вимагати від керівника дострокового звіту про його діяльність на посаді, якщо останній допустив невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків щодо управління театром;
- доручити галузевому управлінню Тернопільської обласної державної адміністрації функції контролю за дотриманням вимог стандартів з основ культури, здійснення інспектувань;
- організовувати і здійснювати контроль за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів щодо соціального захисту працівників театру;
- затверджувати статут театру, зміни і доповнення до статуту;
- організовувати і проводити фінансовий контроль театру;
- приймати рішення з питань ліквідації, реорганізації, перепрофілювання театру;
- звільнити керівника по закінченні строку контракту, достроково, за його вимогою, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту.

2.5. Власник зобов'язується:

- забезпечити виконання умов оплати праці керівника;
- забезпечити визначення нормативів матеріально-технічного і фінансового забезпечення театру;
- забезпечувати театр матеріально-технічними ресурсами та коштами з різних джерел фінансування в межах своєї компетенції відповідно до чинного законодавства.

2.6. Власник делегує керівнику повноваження щодо проведення колективних переговорів, укладення колективного договору в театрі та укладення трудових договорів з працівниками театру.

2.7. Керівник укладає трудові договори з працівниками відповідно до вимог чинного законодавства.

2.8. Керівник зобов'язаний вжити заходів до створення в кожному структурному підрозділі і на кожному робочому місці умов праці відповідно до вимог нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання прав працівників театру, гарантованих законодавством про охорону праці.

2.9. При укладанні трудових договорів з працівниками театру, визначенні та забезпеченні умов їх праці та відпусток керівник керується трудовим законодавством з урахуванням галузевих особливостей, передбачених статутом театру, генеральною та галузевою угодами, колективним договором і фінансовими можливостями театру.

Ш. УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИКА

3.1. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, керівнику нараховується заробітна плата за рахунок обласного бюджету, виходячи з установлених керівнику розмірів сум:

а) посадового окладу у розмірі, визначеному схемою тарифних розрядів посад керівників, художнього та артистичного персоналу театрів з урахуванням коефіцієнта 2,0 у зв'язку з набуттям статусом академічного;

б) надбавки за складність і напруженість у роботі в розмірі 50% посадового окладу за фактично відпрацьований час;

в) доплати за вислугу років у розмірі 30% посадового окладу;

г) премії.

Премія нараховується щоквартально за погодженням з власником за умови виконання планових показників творчо-виробничої діяльності у розмірі місячного посадового окладу за фактично відпрацьований час.

Планові показники щорічно затверджуються керівником галузевого управління Тернопільської обласної державної адміністрації.

3.2. Крім того, керівнику з дозволу власника можуть виплачуватися:

а) винагорода за підсумками роботи за рік у розмірі 100% посадового окладу за умови якісного виконання всіх творчо-виробничих показників за рік;

б) винагорода за виконання особливо важливих завдань.

У разі невиконання керівником умов, передбачених цим контрактом, премія не виплачується повністю або частково. Премія не нараховується також у разі допущення з вини керівника смертельного випадку в театрі; за поданням посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці; при систематичному порушенні вимог законодавства з питань охорони праці, оренди нерухомого майна; поновлення на роботі судами безпідставно звільнених працівників театру, порушення обслуговування і використання позабюджетних коштів.

3.3. Керівникові надається щорічна оплачувана відпустка відповідно до законодавства України. До щорічної відпустки керівникові виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі одного посадового окладу.

Дату відпустки та її строки керівник погоджує з власником і керівником галузевого управління Тернопільської обласної державної адміністрації.

3.4. У разі повної або часткової втрати працездатності, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, керівникові, крім пільг, передбачених законодавством, виплачується одноразова допомога в розмірі двох посадових окладів.

У разі смерті керівника в період дії контракту його сім'ї виплачується одноразова допомога у розмірі двох посадових окладів, а в разі смерті керівника, пов'язаної з керівництвом, крім доплати до пенсії, у випадку втрати годувальника, - одноразова допомога в розмірі одного посадового окладу на кожного неповнолітнього члена сім'ї до досягнення ним повноліття.

3.5. У разі припинення дії контракту (з поважних причин) поряд з виплатами, передбаченими чинним законодавством, керівникові виплачується одноразова допомога в розмірі двох посадових окладів, а в разі виходу керівника на пенсію – грошова допомога у розмірі трьох посадових окладів.

3.6. У разі дострокового розірвання контракту з незалежних від керівника причин або з ініціативи власника керівникові надаються гарантії та виплачується компенсація, встановлені чинним законодавством, за винятком звільнення за пунктами 3, 4, 7, 8 частини першої статті 41, статті 45 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

3.7. Виплати надбавок, доплат до посадового окладу, премій, винагород, грошових допомог керівникові здійснюються в межах наявних коштів театру на оплату праці.

IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

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

V. 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 (розривається):

- а) після закінчення строку дії контракту;
- б) за угодою сторін;
- в) з ініціативи власника до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених законодавством (статті 40, 41 КЗпП України) та цим контрактом;
- г) з ініціативи керівника до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених законодавством (стаття 39 КЗпП України) та цим контрактом;
- д) з інших підстав, передбачених чинним законодавством України.

5.3. До закінчення строку дії цього контракту він може бути розірваний у випадках:

- а) невиконання керівником обов'язків, передбачених цим контрактом і статутом театру;
- б) фальсифікації керівником показників у роботі;
- в) порушення керівником вимог статуту театру;
- г) порушення керівником чинного законодавства, в результаті чого для театру настали значні негативні наслідки;
- д) у разі невиконання театром зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам з вини керівника.

5.4. Керівник може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії у випадку систематичного невиконання власником своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи

порушують компетенцію та права керівника, втручання в його оперативно-розпорядчу діяльність, яке може призвести або вже призвело до суттєвого погіршення результатів діяльності театру.

5.5. При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, звільнення керівника проводиться за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України.

При достроковому розірванні контракту у разі невиконання, неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених контрактом, він розривається з попередженням відповідної сторони не пізніше як за два тижні.

VI. ТЕРМІН ДІЇ ТА ІНШІ УМОВИ КОНТРАКТУ

6.1. Даний контракт набуває чинності з моменту його підписання сторонами та діє протягом п'яти років з 30 квітня 2013 року до 30 квітня 2018 року.

Контракт, укладений з керівником 01 липня 2008 року з моменту підписання сторонами контракту з керівником від 30 квітня 2013 року є нечинним.

6.2. Особливі умови:

- сторони зобов'язуються дотримуватись конфіденційності умов цього контракту, крім випадків, коли сторони посилаються на умови контракту при захисті своїх інтересів у суді;
- про умови контракту інформуються працівники театру у зв'язку з необхідністю виконання контракту (ознайомлення бухгалтера, що займається визначенням розміру винагороди керівника);
- конфіденційність контракту не поширюється на умови, врегульовані чинним законодавством України, та на органи, які здійснюють нагляд (контроль) за дотриманням законодавства України.

6.3. Цей контракт укладено українською мовою, у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, по одному для кожної із сторін.

VII. АДРЕСИ СТОРІН ТА ІНШІ ВІДОМОСТІ

7.1. Відомості про театр:

Повна назва: установа Тернопільської обласної ради «Тернопільський академічний обласний театр актора і ляльки».

Місцезнаходження: 46001 м. Тернопіль, вул.С.Стрільців, 15.

Розрахунковий рахунок: № 26000060500741 в ГУДКСУ в Тернопільській області.

МФО: 338783 16- відділення Приватбанку, ЄДРПОУ: 05509429.

7.2. Відомості про власника:

Повна назва: Тернопільська обласна рада.

Місцезнаходження: м. Тернопіль, вул. М.Грушевського, 8.

Посада, прізвище, ім'я, по батькові керівника органу місцевого самоврядування: перший заступник голови Тернопільської обласної ради Тарашевський Сергій Олександрович.

Службовий телефон керівника органу місцевого самоврядування: 43-02-07.

7.3. Відомості про керівника театру:

Шелеп Іван Васильович.

Домашня адреса:

Домашній телефон:

Службовий телефон: (0352) 52-49-55.

Паспорт:

ВЛАСНИК:

Перший заступник голови

Тернопільської обласної ради

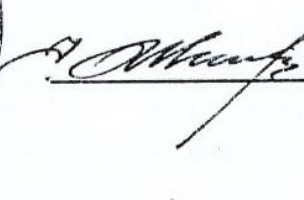

КЕРІВНИК:

Художній керівник установи

Тернопільської обласної ради

«Тернопільський академічний обласний театр актора і ляльки»


С.О. Тарашевський

КОНТРАКТ
з керівником бюджетної установи (закладу) культури

м. Тернопіль
22 липня 2016 р.

Тернопільська обласна рада в особі голови Тернопільської обласної ради Овчарука Віктора Вікторовича, який діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (далі – наймач), з однієї сторони, громадянин(ка) Мелішкя Ярослав Петрович другої сторони, уклали цей контракт про те що Мелішкя Я. П. призначається на посаду (далі керівник) директора установи Тернопільської обласної ради «Тернопільська обласна філармонія»

на підста рішення конкурсної комісії на заміщення вакантної посад директора установи Тернопільської обласної ради «Тернопільська обласна філармонія»

та відповідно до частини першої та п'ятнадцятої статті 21^б Закону України «Про культуру», на термін з 22 липня 2016 року п 23 липня 2021 рік.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 За цим контрактом керівник зобов'язується безпосередньо і через адміністрацію закладу культури здійснювати оперативне управління (керівництво) закладом культури згідно з чинним законодавством, статутом, забезпечувати його основну діяльність, а наймач зобов'язується створювати належні умови для матеріального забезпечення і організації праці керівника.

1.2. На підставі контракту виникають трудові відносини між керівником закладу культури та наймачем.

1.3. Керівник, який уклав цей контракт, є повноважним представником закладу культури під час реалізації повноважень, функцій, обов'язків закладу культури, передбачених актами законодавства, статутом закладу культури, іншими нормативними документами.

1.4. Керівник діє на засадах єдиноначальності.

1.5. Керівник є підзвітним Тернопільській обласній раді та управлінню культури Тернопільської обласної державної адміністрації, у межах встановлених законодавством, статутом закладу культури та цим контрактом.

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

Керівник здійснює керівництво закладом культури, організовує його господарську, виробничу, соціально-побутову та інші види діяльності, забезпечує виконання завдань закладу культури, передбачених законодавством, статутом закладу культури та цим контрактом.

2.1. Керівник зобов'язується:

дотримуватись положень чинного законодавства України;

дотримуватись виконання програм розвитку закладу культури на один і п'ять років, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;

забезпечувати своєчасну сплату податків та інших обов'язкових платежів до бюджету, визначених чинним законодавством;

своєчасно виплачувати заробітну плату працівникам закладу культури;

забезпечувати цільове та ефективне використання коштів обласного бюджету, виконання плану платних послуг (планів власних надходжень);

забезпечувати аналіз показників роботи установи, вжиття заходів до їх оптимізації, видання відповідних директивних документів; ведення бухгалтерського обліку закріпленого за установою майна і використання його за цільовим призначенням;

забезпечувати подання штатного розпису, кошторису доходів та видатків /планів використання бюджетних коштів/, планів надходжень коштів від надання платних послуг, планів надходжень власних коштів та подавати їх на погодження Тернопільській обласній раді.

Подавати копії кварталних та річних фінансових звітів та виконання показників програми розвитку закладу культури;

вживати заходів щодо створення належних умов праці працівникам закладу культури відповідно до вимог законодавства, а також забезпечити дотримання прав працівників відповідно до законодавства про працю та гарантованих законодавством про охорону праці;

дотримуватись визначених нормативно-правовими актами фінансових та бюджетних правових норм, здійснювати контроль за збереженням майна, ощадливим і раціональним використанням матеріальних цінностей;

забезпечувати нормування праці в закладі культури відповідно до вимог чинного законодавства;

спрямовувати діяльність працівників закладу культури на визнання його авторитету на державному та міжнародному рівні;

дотримуватись норм чинного законодавства, здійснювати удосконалення форм і методів управління, умов колективного договору, зміцнення договірної та трудової (виконавської) дисципліни;

виконувати вимоги, надані Тернопільською обласною радою у межах своєї компетенції;

у разі припинення трудових відносин з Тернопільською обласною радою передати справи новопризначеному керівнику або особі, яка виконує обов'язки керівника на підставі акта приймання-передачі.

Керівник наділений повноваженнями і правами, які передбачені законодавчими та іншими нормативними актами, а також статутом закладу культури та цим контрактом.

2.3. Керівник має право:

без доручення діяти від імені закладу культури, представляти його інтереси в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, інших організаціях у відносинах з юридичними особами та громадянами;

відкривати рахунки в банках, рахунки в органах Казначейства у порядку, встановленому законодавством;

користуватися правом розпорядження коштів закладу культури;

укладати договори та інші угоди;

укладати трудові договори з працівниками закладу культури, визначати їх функціональні обов'язки, застосовувати до них заходи заохочення та дисциплінарні стягнення відповідно до чинного законодавства. Під час укладання трудових договорів з працівниками закладу культури, при визначенні та забезпеченні умов праці та відпочинку, керівник керується законами, іншими нормативно – правовими актами, статутом закладу культури, галузевою угодою, колективним договором з врахуванням фінансових можливостей закладу культури;

накладати на працівників стягнення відповідно до законодавства;

видавати усні та письмові доручення;

в межах компетенції видавати накази та інші акти, давати вказівки, обов'язкові для виконання всіма підрозділами та працівниками закладу культури;

вирішувати інші питання, віднесені законодавством, статутом закладу культури і цим контрактом до компетенції керівника.

2.4 Наймач має право:

делегувати керівникові окремі свої повноваження з питань, пов'язаних з діяльністю закладу культури в межах, визначених законодавством;

здійснювати у межах своїх повноважень контроль за виконанням керівником умов цього контракту;

вимагати від керівника достроковий звіт про його дії, якщо останній допустив невиконання (неналежне виконання) своїх обов'язків щодо управління закладом культури та розпорядження його майном;

проводити перевірки діяльності закладу культури з питань, що відносяться до його компетенції, запитувати інформацію від керівника щодо окремих напрямів діяльності закладу культури;

звільнити керівника у разі закінчення контракту, достроково за ініціативою керівника, а також у випадках, передбачених чинним законодавством та цим контрактом;

приймати рішення з питань ліквідації та реорганізації закладу культури.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИКА

За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, керівникові встановлюється посадовий оклад у розмірі, передбаченому нормативно-правовими актами з оплати праці.

3.1 Керівникові додатково встановлюються відповідно до чинного законодавства надбавки, доплати за рахунок коштів обласного бюджету в межах фонду оплати праці згідно із затвердженим головним розпорядником коштів кошторисом доходів та видатків і штатним розписом з урахуванням фактично відпрацьованого часу.

3.2. Керівникові виплачується:

матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань відповідно до законодавства за погодженням з головою Тернопільської обласної ради у межах наявних коштів на оплату праці;

матеріальна допомога на оздоровлення в межах наявних коштів на оплату праці при наданні щорічної відпустки відповідно до законодавства за погодженням з головою Тернопільської обласної ради.

Премія за належне виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, виконання плану платних послуг (плану власних надходжень) у розмірі, що не перевищує посадового окладу. Преміювання керівника здійснюється за погодженням з головою Тернопільської обласної ради у межах наявних коштів на оплату праці.

У разі невиконання (неналежного виконання) керівником обов'язків, передбачених цим контрактом, порушення трудової (виконавської) дисципліни, допущення в закладі культури нещасного випадку із смертельним наслідком з вини закладу культури премія зменшується або не нараховується в тому звітному періоді, коли було виявлено порушення.

3.3. Керівникові надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних днів відповідно до законодавства та додаткова відпустка відповідно до колективного договору закладу культури. Керівник визначає час і порядок використання своєї відпустки за погодженням з головою Тернопільської обласної ради.

3.4. На час перебування керівника у відпустці його обов'язки виконує штатний заступник, а у разі відсутності штатного заступника виконання обов'язків керівника доручається відповідальній особі зі штату установи.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

4.2. Керівник несе матеріальну відповідальність, у тому числі повну, та зобов'язаний відшкодувати заподіяну своїми діями (бездіяльністю) шкоду закладу культури та (або) державі 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 законодавством.

5. ВНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ ДО КОНТРАКТУ ТА ЙОГО ПРИПИНЕННЯ

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

5.2. Цей контракт припиняється:

після закінчення терміну дії контракту;

за згодою сторін;

з ініціативи органу управління закладу культури або уповноваженого ним органу до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України.

5.3. Контракт може бути розірваний з ініціативи наймача:

у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом;

у разі невиконання (часткового невиконання) програм розвитку закладу культури, що розглядалися на засіданні конкурсної комісії;

у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства;

у разі невиконання обов'язків, передбачених цим контрактом, в результаті чого для закладу культури настали значні негативні наслідки (понесені збитки, виплачено штрафи тощо);

у разі невиконання закладом культури зобов'язань перед бюджетом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів;

у разі недотримання керівником трудового, фінансового та бюджетного законодавства;

у разі незабезпечення виконання в установлені строки вимог контролюючих органів;

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

у разі систематичного невиконання органом управління закладу культури своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують повноваження та права керівника, втручання в його управлінську діяльність, що може призвести, або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності закладу культури;

у разі його хвороби або інвалідності, що перешкоджає виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

5.5 У разі дострокового припинення контракту з незалежних від керівника причин на нього розповсюджуються пільги і компенсації, встановлені чинним законодавством України.

5.6 У разі розірвання контракту з ініціативи керівника, останній не пізніше як за два тижні інформує наймача про намір розірвати даний контракт. Керівник передає справи з управління закладом культури особі, на яку покладається виконання обов'язків керівника.

5.8 Закінчення терміну дії контракту є підставою для його припинення на підставі пункту 2 статті 36 Кодексу законів про працю України.

5.9 При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, в трудовій книжці керівника робиться запис про звільнення згідно з пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6. ТЕРМІН ДІЇ ТА ІНШІ УМОВИ КОНТРАКТУ

6.1. Цей контракт діє з 04 04 2016 р. по 03 04 2017 р.

6.2 Сторони передбачають, що умови даного контракту є конфіденційними, крім випадків, якщо:

- сторони посилаються на умови контракту під час захисту власних прав в суді;

- про умови контракту інформуються інші працівники закладу культури та інші особи у зв'язку із необхідністю виконання контракту (ознайомлення працівників бухгалтерії, які визначають розмір винагороди керівнику і т.ін.)

Сторони вживають заходів для дотримання конфіденційності умов цього контракту, крім визначених законом випадків.

Умови контракту можуть бути змінені виключно за угодою сторін та викладені у письмовій формі.

6.3 даний контракт набуває чинності з моменту підписання його сторонами.

7. АДРЕСИ СТОРІН ТА ІНШІ ВІДОМОСТІ

7.1. Відомості про заклад культури: Усеїамова Тернопіль.

Повна назва Обласна рада Тернопільської області філармонії

адреса м. Тернопіль, вул. Кн. Острозького, 9

ідентифікаційний код _____

7.2. Відомості про наймача:

Повна назва Тернопільська обласна рада

Місцезнаходження **46021, м Тернопіль, вул. М.Грушевського, 8**

7.3. Відомості про керівника:

Домашня адреса _____

Домашній телефон _____

Паспорт серії _____ № _____ виданий _____

_____ дата _____

Ідентифікаційний номер _____

7.4. Цей контракт укладено в двох примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

Від наймача

Керівник

Голова Тернопільської обласної ради



В.В.ОВЧАРУК

Я.П.ЛЕМІШКА

Додаток В

Паспорти бюджетних програм, на основі яких здійснюються видатки обласного бюджету Тернопільської області на театри і філармонію у 2017 році

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства фінансів України 26 серпня 2014 року №836

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказ / розпорядчий документ
наказ управління культури Тернопільської обласної
державної адміністрації від " 31 " лютого 2017 р.
№ 84-09

Наказ
наказ департаменту фінансів Тернопільської обласної
державної адміністрації від " _____ " лютого 2017 р.
№ 53-09

ПАСПОРТ
бюджетної програми місцевого бюджету на 2017 рік

1. 2400000 (КПКВК МБ) Управління культури ТОДА (найменування головного розпорядника)
2. 2410000 (КПКВК МБ) Управління культури ТОДА (найменування відповідального виконавця)
3. 2414020 (КПКВК МБ) 0821 (КОФВК) 1 Театри (найменування бюджетної програми)

4. Обсяг бюджетних призначень/бюджетних асигнувань - 20 313,4 тис.гривень, у тому числі загальної фонду - 20 313,4 тис.гривень та спеціального фонду - 0 тис.гривень

5. Підстави для виконання бюджетної програми:

6. Мета бюджетної програми

7. Підпрограми, спрямовані на досягнення мети, визначеної паспортом бюджетної програми:

№ з/п	КПКВК	КОФВК	Назва підпрограми
Підпрограма/завдання бюджетної програми			
1	КПКВК	КОФВК	загальний фонд
2			спеціальний фонд
3			Разом
4			5
			6
			7

1	2414020	0821	Координація діяльності театрів, концертних організацій, пов'язаної з організацією та проведенням гастрольних заходів на території України; забезпечення доступу усіх верств населення до творчих здобутків театрів, концертних організацій	20313,400	20313,400
Усього				20313,400	20313,400

9. Перелік регіональних цільових програм, які виконуються у складі бюджетної програми:

Назва		КПКВК			Разом		
1		2		3		4	
регіональної цільової програми та підпрограми		загальний фонд		спеціальний фонд		Разом	
Усього		Усього		Усього		Усього	

10. Результативні показники бюджетної програми у розрізі підпрограм і завдань:

№ з/п	КПКВК	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації		Значення показника
				4	5	
1	2414020	Розвиток театрального мистецтва	4	5	6	6
затрат						
1	2414020	Кількість Установ – всього	од.	звітність установ		2,000
2	2414020	Кількість ставок- всього	од.	звітність установ		239,500
3	2414020	Кількість ставок керівних працівників	од.	звітність установ		20,500
4	2414020	Кількість ставок художнього персоналу	од.	звітність установ		36,000
5	2414020	Кількість ставок артистичного персоналу	од.	звітність установ		82,000
6	2414020	Кількість місць у залі	од.	звітність установ		830,000
продукту						
1	2414020	Кількість вистав – всього	од.	звітність установ		650,000
2	2414020	Кількість глядачів – всього	од.	звітність установ		114600,000
3	2414020	Середня ціна одного квитка	грн.	звітність установ		22,000
ефективності						
1	2414020	Середня кількість глядачів на одному спектаклі	од.	звітність установ		176,000
якості						
1	2414020	Середня завантаженість залів на стаціонарі	відс.	звітність установ		42,500
2	2414020	%відвідувачів до минулого періоду	відс.	звітність установ		102,900

11. Джерела фінансування інвестиційних проектів у розрізі підпрограм (2)

Код	Найменування джерел надходжень	КПКВК	Касові видатки станом на 1 січня звітного періоду			План видатків звітного періоду			Прогноз видатків до кінця реалізації інвестиційного проекту (3)			Пояснення, що характеризують джерела фінансування
			загальний фонд	спеціальний фонд	Разом	загальний фонд	спеціальний фонд	Разом	загальний фонд	спеціальний фонд	Разом	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Усього:												

- 1 Код функціональної класифікації видатків та кредитування бюджету вказується лише у випадку, коли бюджетна програма не поділяється на підпрограми.
 2 Пункт 11 заповнюється тільки для затверджених у місцевому бюджеті видатків/надання кредитів на реалізацію інвестиційних проектів (програм).
 3 Прогноз видатків до кінця реалізації інвестиційного проекту зазначається з розбивкою за роками.

Начальник управління культури

ПОГОДЖЕНО:

Директор департаменту фінансів

Г.П. Шергей
(ініціали та прізвище)

С.І. Скибиляк

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказ / розпорядчий документ
наказ управління культури Тернопільської обласної
державної адміністрації від " 21 " лютого 2017 р.
№ 21-29

Наказ

наказ департаменту фінансів Тернопільської обласної
державної адміністрації від " 21 " лютого 2017 р.
№ 23-29

**ПАСПОРТ
бюджетної програми місцевого бюджету на 2017 рік**

- 2400000 (КПКВК МБ) Управління культури ТОДА (найменування головного розпорядника)
- 2410000 (КПКВК МБ) Управління культури ТОДА (найменування відповідального виконавця)
- 2414030 (КПКВК МБ) 0822 (КФКВК) 1 Філармонії, музичні колективи і ансамблі та інші мистецькі заклади та заходи (найменування бюджетної програми)
- Обсяг бюджетних призначень/бюджетних асигнувань - 13 397 тис. гривень, у тому числі загального фонду - 13 397 тис. гривень та спеціального фонду - 0 тис. гривень
- Підстави для виконання бюджетної програми:
Конституція України, Бюджетний кодекс України, Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI "Про культуру", наказ Міністерства фінансів України та Міністерства культури і туризму України від 01.10.2010 № 1150 / 41 „Про затвердження Типового переліку бюджетних програм та результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі „Культура“.
- Мета бюджетної програми

7. Підпрограми, спрямовані на досягнення мети, визначеної паспортом бюджетної програми:

№ з/п	КПКВК	КФКВК	Назва підпрограми	загальний фонд	спеціальний фонд	Разом
Підпрограма/завдання бюджетної програми						
1	2	3	4	5	6	7
1	2414030	0822	Забезпечення інформування і задоволення творчих потреб інтересів громадян, їх естетичне виховання, розвиток та збагачення духовного потенціалу	13397,000		13397,000
Усього				13397,000		13397,000

8. Обсяги фінансування бюджетної програми у розрізі підпрограм та завдань

№ з/п	КПКВК	КФКВК	Назва підпрограми	загальний фонд	спеціальний фонд	Разом
Підпрограма/завдання бюджетної програми						
1	2	3	4	5	6	7
1	2414030	0822	Забезпечення інформування і задоволення творчих потреб інтересів громадян, їх естетичне виховання, розвиток та збагачення духовного потенціалу	13397,000		13397,000
Усього				13397,000		13397,000

(тис. грн)

9. Перелік регіональних цільових програм, які виконуються у складі бюджетної програми:		КПКВК		загальний фонд		спеціальний фонд		Разом	
Назва		2		3		4		5	
1		Усього							
регіональної цільової програми та підпрограми									

№ з/п	КПКВК	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації		Значення показника
				4	5	
10. Результативні показники бюджетної програми у розрізі підпрограм і завдань:						
3						
Забезпечення інформування і задоволення творчих потреб інтересів громадян, їх естетичне виховання, розвиток та збагачення духовного потенціалу						
затрат						
1	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		13397,000
2	2414030	2414030	од.	звітність установ		1,000
3	2414030	2414030	од.	звітність установ		226,000
4	2414030	2414030	од.	звітність установ		11,000
5	2414030	2414030	од.	звітність установ		15,000
6	2414030	2414030	од.	звітність установ		162,000
7	2414030	2414030	од.	звітність установ		11,000
8	2414030	2414030	од.	звітність установ		2,000
9	2414030	2414030	од.	звітність установ		25,000
продукту						
1	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		13397,000
2	2414030	2414030	од.	звітність установ		300,000
3	2414030	2414030	од.	звітність установ		360,000
4	2414030	2414030	осіб	звітність установ		60000,000
5	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		14082,000
6	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		685,000
7	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		13397,000
8	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		200,000
ефективності						
1	2414030	2414030	тис.грн.	звітність установ		46940,000
2	2414030	2414030	грн.	звітність установ		44657,000
3	2414030	2414030	осіб	звітність установ		200,000
4	2414030	2414030	грн.	звітність установ		11,000
5	2414030	2414030	відс.	звітність установ		55,600
якості						
1	2414030	2414030	відс.	звітність установ		95,100
2	2414030	2414030	відс.	звітність установ		101,800
робочого навантаження						
1	2414030	2414030	відс.	звітність установ		

(тис. грн)

11. Джерела фінансування інвестиційних проектів у розрізі підпрограм (2)

Код	Найменування джерел надходжень	КПКВК	Касові видатки станом на 1 січня звітного періоду		План видатків звітного періоду		Прогноз видатків до кінця реалізації інвестиційного проекту (3)		Пояснення, що характеризують джерела фінансування			
			загальний фонд	спеціальний фонд	загальний фонд	спеціальний фонд	загальний фонд	спеціальний фонд		загальний фонд	спеціальний фонд	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
УСЬОГО:												

Моделі бюджетного фінансування культури, які застосовують у європейських країнах

Важливим напрямом гуманітарної політики держави є політика у галузі культури. На думку багатьох вчених та суспільних діячів, через недостатню увагу держави до галузі культури, її недофінансування та низьку ефективність використання коштів Україна тривалий час була об'єктом культурної експансії з боку сусідніх держав. Прямим наслідком цього стало поширення сепаратизму, яке, в підсумку, призвело до іноземної інтервенції та втрати нашою країною частини території. Тому забезпечення ефективного функціонування галузі культури є питанням не тільки гуманітарного розвитку країни, але й питанням національної безпеки.

Проведення дієвої культурної політики вимагає значного фінансування. Однак, як показує вітчизняна практика, хоча держава щорічно збільшує обсяги видатків бюджетів на культуру, показники надання населенню відповідних послуг суттєво не змінюються. Однією з найбільш ймовірних причин цього може бути те, що послуги, які надають установи культури слабо відповідають потребам населення. Відтак, витрачаючи від імені суспільства значні обсяги бюджетних коштів, держава в той же час не спроможна забезпечити надання суспільству тих обсягів та якості культурних благ, які воно очікує. Очевидно, що це вимагає реформування існуючої моделі фінансування галузі культури.

Питання побудови дієвої моделі фінансування галузі культури вимагає вирішення двох ключових питань: якими мають бути масштаби державного фінансування галузі; які методи та канали спрямування коштів на продукування культурних благ необхідно використовувати, щоб забезпечити високу віддачу від витрачених ресурсів.

Відповідаючи на перше питання, можна зазначити, що у світовій практиці фінансування культури здійснюється за рахунок різних джерел: самостійно зароблених закладами культури коштів, ресурсів центрального чи місцевих бюджетів, позабюджетних цільових фондів, благодійних пожертвувань тощо. При цьому у більшості країн Європи кошти бюджетів усіх рівнів є важливим, але не визначальним джерелом ресурсів для галузі культури. Якщо порівняти динаміку відповідних видатків в Україні з показниками країн Європейського Союзу, то виявиться, що рівень суспільних витрат на культуру у нашій державі не нижчий, ніж за кордоном і складає в середньому 0,8-1,0% від ВВП. Зрозуміло, що в абсолютному вимірі ці видатки в розрахунку на одного жителя суттєво відрізняються.

Поряд з безпосереднім виділенням коштів бюджету на потреби культури, у зарубіжній практиці широкого застосування для фінансування галузі набули так звані «від'ємні» податки, або пільги. Їх дія поширюється як на виробників культурних благ, так і на підприємства, які матеріально підтримують заходи у сфері культури. Хоча внаслідок існування цих пільг держава втрачає значні доходи, таким чином проводиться непряме субсидування культури. Найбільш поширеною формою такої підтримки культури з боку держави є встановлення пільгових ставок загальнодержавних податків для товарів і послуг, які мають відповідне призначення. Зокрема, пільгова ставка податку на додану вартість при оподаткуванні книг складає у Франції 5,5%, Італії – 2%, Іспанії – 6%, Німеччині – 7%, а в Бельгії ставка для усіх творів мистецтва встановлена на рівні 6%. Для забезпечення матеріального добробуту мистців і стимулювання їх творчості у багатьох країнах Європи практикується пільгове оподаткування їх доходів. Так, в Ірландії усі працюючі творчих професій повністю звільнені від сплати податку на доходи, а у Франції до таких відносять

скульпторів та художників. В Італії для мистців встановлено пільгу при оподаткуванні доходів у розмірі від 16 до 21% оподатковуваних сум.

Окрім податкових пільг для виробників культурних благ, використовують і податкові стимули для суб'єктів господарювання, які передають власні кошти на користь установ культури та реалізацію культурних програм. У низці країн ЄС підприємства мають право вираховувати із оподаткованого доходу суму пожертвувань та інвестицій в культуру. Це має позитивний ефект, стимулюючи притік приватних коштів для модернізації і ремонту театрів, художніх галерей, розвитку кіновиробництва.

Щодо відповіді на друге запитання, то можна констатувати, що у цьому випадку між Україною та зарубіжними державами присутні різні відмінності. Вітчизняна модель витрачання бюджетних коштів на культуру побудована за схемою «забезпечення діяльності установ», коли кошти з бюджету виділяють на функціонування закладу культури, який продукує відповідні послуги, а не на самі послуги культури. При цьому результати діяльності закладів культури, а також те, чи відповідає пропонований культурний продукт очікуванням людей жодним чином не впливають на обсяги фінансування цих установ. За такого підходу до фінансування заклади культури позбавлені мотивації поліпшувати результати діяльності, намагатися продукувати такий культурний продукт, який буде затребуваний суспільством.

Натомість, у зарубіжній практиці, попри суттєві відмінності поєднання бюджетних видатків та коштів з інших джерел, використання різних каналів спрямування цих ресурсів на виробництво культурного продукту існує один об'єднуючий принцип – це фінансування не закладів культури, а безпосередньо культурних благ. Така схема бюджетного фінансування культури передбачає два підходи до формування переліку культурних проектів, що підлягають реалізації за рахунок суспільних коштів. Відповідно до першого підходу, установа, відповідальна за реалізацію культурної політики, формує відповідно до визначених у правових документах пріоритетів перелік заходів, які мають бути реалізовані у відповідному бюджетному періоді. На підставі відкритого конкурсу здійснюється відбір відповідального виконавця кожного проекту, що є підставою для подальшого виділення коштів. Використання такої схеми бюджетного фінансування культури дає змогу вирішити одну із головних вад її непрямої підтримки – переорієнтацію на масовість, комерціалізацію культури. Такий підхід дає можливість ефективно фінансувати високохудожні культурні проекти, які не мають затребуваності у масового споживача, але важливі для розвитку національної культури.

Відповідно до другого підходу, установа, відповідальна за реалізацію культурної політики, за результатами відкритого конкурсу формує перелік заходів та проектів у галузі культури, які отримують бюджетне фінансування у наступному бюджетному періоді. При виборі культурних проектів оцінюється в першу чергу їх відповідність пріоритетам культурної політики, а також рівень потенційної затребуваності відповідного культурного продукту населенням, наявність співфінансування та інші критерії.

Бюджетне фінансування культури у країнах ЄС передбачає використання кількох каналів виділення коштів: блокове фінансування культури через місцеві бюджети, змішане державно-приватне фінансування на основі партнерства, пряме бюджетне фінансування, а також багаторівневе бюджетне фінансування із залученням посередницьких структур.

Найбільш поширеним методом виділення коштів з бюджету на потреби культури є пряме бюджетне фінансування, що може здійснюватися у наступних формах: повного покриття державою поточних та капітальних витрат установ культури, спеціальних цільових трансфертів, а

також у формі грантів. Слід зауважити, що від використовуваної в Україні форми повного фінансування витрат у Європі уже практично повністю відмовилися, зберігши її для окремих установ загальнонаціонального значення. Спеціальні цільові трансферти, зазвичай, використовують підчас реалізації національних програм розвитку культури (наприклад, для фінансування розвитку окремих видів мистецтва).

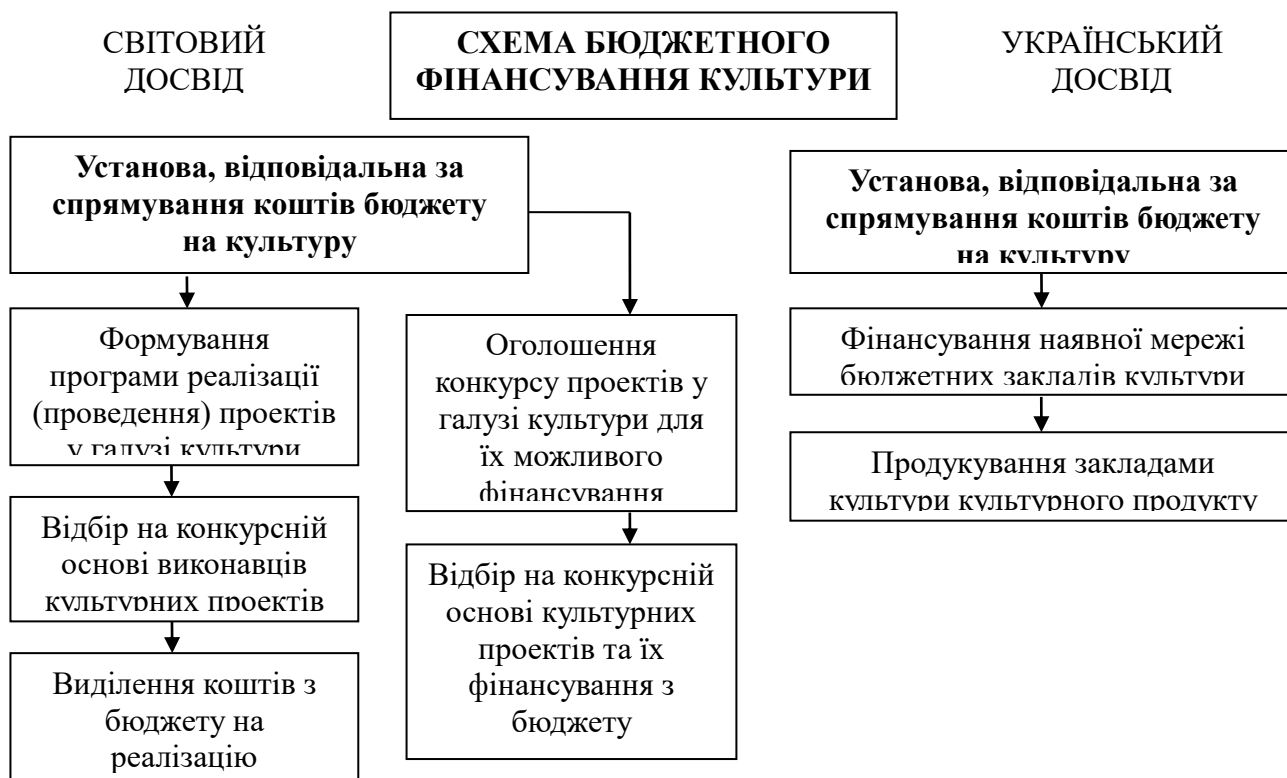


Рис. 1. Схема бюджетного фінансування культури у вітчизняній та зарубіжній практиці

Водночас, найбільшого поширення в сучасних умовах у країнах Європи набула така форма бюджетного фінансування як грант, одержувачем якого може виступати як організація, так і конкретна фізична особа. При цьому, використовуються як односторонні гранти, які передбачають одноособову участь держави у фінансуванні культурних проектів, а також зустрічні гранти, згідно яких бюджетні кошти надаються за наявності відповідного забезпечення з боку зацікавленої сторони. Перевагами використання зустрічних грантів, які отримали значного поширення у країнах континентальної Європи, є не лише поліпшення фінансового стану організацій культури, але й їх адаптація до ринкових умов, стимулювання диверсифікації джерел фінансування за рахунок залучення приватних коштів і розвитку комерційної діяльності.

Блокове фінансування культури через місцеві бюджети у всіх країнах проводиться за рахунок системи загальних (дотації) та цільових (субвенції) міжбюджетних трансфертів. Субвенції надаються для покриття конкретних статей витрат, нерідко за наявності відповідного фінансування за рахунок власних коштів територіальної громади. При цьому найбільшого поширення набули блокові трансферти на фінансування галузей соціальної сфери, при яких органам місцевої влади надається право самостійно визначати напрями використання коштів. Їх розподіл між місцевими бюджетами проводиться, як правило, пропорційно до чисельності жителів адміністративно-територіальної одиниці.

В основу багаторівневого бюджетного фінансування із залученням посередницьких структур покладено угоди між центральними та місцевими органами влади про спільну участь у субсидуванні установ культури і втіленні інвестиційних проектів у рамках реалізації програм соціально-економічного розвитку територій. Фінансовою основою здійснення вказаних заходів є кошти як центрального, так і місцевих бюджетів. Розподіл виділених субсидій здійснюється, зазвичай, за посередництва недержавних культурних організацій (благодійних фондів, громадських інститутів культури, асоціацій творчих працівників тощо), що сприяє підвищенню прозорості та ефективності витрачання бюджетних коштів. Показовим в цьому випадку є досвід державної підтримки кіновиробництва у Франції, яка проводиться за посередництва спеціального органу – Національного кіноцентру. До повноважень цієї структури відносять сприяння та регулювання розвитку кінематографії, захист культурного спадку. Виступаючи розпорядником коштів, виділених державою на індустрію кіно, Національний кіноцентр використовує їх на допомогу у виробництві фільмів та їх просуванні на ринку, сприяння розвитку мережі кінотеатрів, стимулювання експорту продукції. Крім Франції, вказаний метод бюджетного фінансування культури отримав розвиток у Великобританії та Німеччині.



Рис. 2. Методи (канали) бюджетного фінансування культури

Одним із перспективних бюджетних методів фінансового забезпечення сфери культури, який стимулює залучення приватних коштів, є фінансування на основі партнерської участі держави та корпоративних спонсорів. Зокрема, у Великобританії, США, Франції та інших країнах існує практика спільного фінансування культурних проектів за рахунок бюджетних і приватних коштів за певним співвідношенням. Механізм такого фінансування передбачає, що кошти з бюджету на культурний проект можуть бути виділені тільки у разі наявності в організаторів проекту визначеної суми меценатської допомоги чи власних коштів. Іншим обмеженням для отримання коштів є відповідність заявленого проекту пріоритетним напрямам культурного розвитку.

