

Розділ П.
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМУ ПРАЦІ ТА
ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець (керівник) зобов'язується:

1. Забезпечувати ефективну діяльність закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу, поліпшення становища працівників.
2. Забезпечувати розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.
3. Застосовувати засоби морального і матеріального стимулювання якісної праці, раціонального використання та збереження наявного обладнання, технічних засобів навчання.
4. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівникам переважного права на укладання трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст.42-1 КЗпП України).
5. При прийнятті працівника на роботу знайомити його з колективним договором під підпис.
6. Дотримуватися вимог інструкції про порядок обчислення заробітної плати в частині погодження з представником трудового колективу:
 - розподілу навчального навантаження (в т.ч. попереднього) між підпрацівниками на навчальний рік;
 - встановлення доплат за суміщення професій, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
 - преміювання працівників, розподілу винагороди за сумлінну працю.
7. Включати представника трудового колективу до складу тарифікаційної комісії.
8. Забезпечувати наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
9. Тарифікувати працівників, які знаходяться у відпустках по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку на загальних підставах.
10. Навчальне навантаження менше ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.
11. Забезпечити при складанні розкладу занять оптимальний режим роботи для:
 - батьків, які мають двох і більше дітей віком до 15 років;
 - тих, хто поєднує роботу з навчанням за відповідною професією;
 - самотніх матерів та матерів, які мають дітей-інвалідів віком до 16 років.
12. Звільнення працівників за ініціативою керівника здійснювати за попереднім погодженням з представником трудового колективу.