

Зареєстровано

в управлінні економіки, промисловості та праці

(назва реєструючого органу)

Тернопільської міської ради

Колективний договір

(назва)

між адміністрацією та первинною профспілковою організацією

Тернопільського національного медичного університету

імені І. Я. Горбачевського

(сторони, які уклали договір)

на 2020-2022 роки

Реєстраційний номер: № 6 від 18.09.20 року.

Заступник міського голови
з питань діяльності
виконавчих органів ради



В.Є. Дідич

Колективний договір

між адміністрацією Тернопільського

національного медичного університету

імені І. Я. Горбачевського Міністерства охорони

здоров'я України”

та

Первинною профспівковою організацією

Тернопільського національного медичного

університету імені І. Я. Горбачевського

Міністерства охорони здоров'я України”

на 2020-2022 роки

(нова редакція)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Даний колективний договір Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України (далі – Університет) укладений на 2020-2022 роки відповідно до чинного законодавства України та Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 з метою сприяння регулюванню трудових відносин та захисту соціально-економічних інтересів працівників Університету.

1.2. Сторонами цього колективного договору є:

- Тернопільський національний медичний університет імені І.Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України в особі ректора, який діє на підставі Статуту Університету;

- Первинна профспілкова організація Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України (далі – Профком) в особі голови профспілкового комітету, який представляє інтереси працівників та здобувачів вищої освіти (студентів) Університету та діє на підставі Положення.

1.3. Сторони зобов'язуються визнавати і поважати права кожної з них, виконувати взяті на себе зобов'язання та нести відповідальність за їх невиконання у порядку, визначеному законодавством України та цим колективним договором.

1.4. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін. Після закінчення терміну дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.5. Зміни і доповнення до колективного договору можуть вноситись протягом терміну його за взаємною згодою сторін, а також у зв'язку зі змінами чинного трудового законодавства України.

1.6. Колективний договір поширюється на всіх осіб, які працюють або навчаються в Університеті, незалежно від того, чи вони є членами

профспілки. Виробничі, трудові, освітні відносини та соціальні пільги, гарантії, компенсації колективного договору не поширюються на осіб, що працюють в Університеті на підставі цивільно-правових угод.

2. ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ

2.1. Адміністрація Університету зобов'язується:

2.1.1. Забезпечувати формування стратегії і прогнозування розвитку Університету.

2.1.2. Забезпечувати працівників та осіб, які навчаються, матеріально-технічними засобами, необхідними для проведення навчально-виховного процесу, наукової роботи та іншими відповідними умовами праці і навчання.

2.1.3. Запроваджувати систему матеріального та морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, наукової діяльності, раціонального використання обладнання, на підставі погоджених з Профкомом тимчасових положень, дія яких може бути відмінена, зупинена чи тимчасово призупинена наказом ректора Університету.

2.1.4. Встановлювати доплати та надбавки до посадових окладів та виплачувати премії співробітникам Університету відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» за їх особливий внесок в загальні результати роботи, з нагоди професійних свят, відповідно до Галузевої угоди між Міністерством охорони здоров'я України і ЦК Профспілки працівників охорони здоров'я України на 2007-2011 роки, Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р., Постанови Кабінету Міністрів України № 882 від 12.07.2004 р. «Питання стипендіального забезпечення» та згідно з іншими чинними нормативно-правовими актами.

2.1.5. Забезпечувати дотримання працівниками та здобувачами вищої освіти правил внутрішнього розпорядку в Університеті та трудової дисципліни.

2.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

2.2.1. Сприяти дотриманню особами, що працюють або навчаються в Університеті, правил внутрішнього розпорядку і трудової дисципліни.

2.2.2. Утримуватися від організації масових акцій протесту, страйків, з питань, що є предметом цього колективного договору, за умови їх вирішення в установленому чинним законодавством та цим колективним договором порядку.

2.2.3. Використовувати всі дозволені законодавством засоби захисту, в тому числі і право на звернення в суди, для відстоювання законних прав працівників та осіб, що навчаються.

2.3. Сторони спільно зобов'язуються:

2.3.1. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення прагнути до розумного розв'язання таких без зупинки освітнього процесу.

2.3.2. Забезпечити всі необхідні умови для ефективної роботи Комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів, створеної на підставі ст.223 КЗпП України.

3. ТРУДОВІ ТА ОСВІТНІ ВІДНОСИНИ

3.1. Адміністрація університету зобов'язується:

3.1.1. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих та якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі ст.40 КЗпП України. Здійснювати переведення та переміщення працівників Університету з однієї посади на іншу, а також на рівнозначні посади, згідно з чинним трудовим законодавством України та умовами даного колективного договору.

3.1.2. Забезпечити протягом року переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим на підставі ст. 42 КЗпП України, у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

3.1.3. Здійснювати прийом на роботу за строковим трудовим договором (контрактом) з умовою можливого наступного його переукладання або припинення таких трудових відносин на умовах оплати праці, встановлених цим колективним договором (ст. 21-24 КЗпП України).

3.1.4. Не звільняти працівників з роботи з ініціативи адміністрації без законних підстав і попереднього погодження з Профкомом відповідно до вимог чинного законодавства України.

3.1.5. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи лише після погодження цих питань з профспілковим комітетом. Встановити та визначити у Правилах внутрішнього розпорядку Університету такий режим роботи для працівників:

- початок роботи: 9.00;
- перерва на відпочинок і харчування: 13.00 – 13.50;
- закінчення роботи: з понеділка по четвер – 18.00, п'ятниця – 17.10.

Напередодні святкових днів тривалість роботи для працівників Університету (крім тих, які працюють на умовах неповного робочого дня та робота яких не має безперервного характеру) скорочується на 1 год.

У деяких випадках наказом ректора за погодженням з профспілковим комітетом Університету може встановлюватись інший режим роботи працівників.

Для науково-педагогічних працівників встановлюється наступний режим роботи:

- початок роботи: 9.00;
- тривалість робочого часу науково-педагогічних працівників встановлюється відповідно до вимог Закону України «Про вищу освіту».

Початок першої пари – 9.00.

Одна академічна година пари становить 45 хвилин.

Для навчально-допоміжного, навчально-виробничого персоналу та інших працівників, робота яких пов'язана із забезпеченням навчального процесу, наказом ректора за погодженням з профспілковим комітетом Університету може встановлюватись інший час початку і закінчення роботи.

3.1.6. У випадках, передбачених чинним законодавством, за бажанням працівника, виплатити йому компенсацію за невикористані дні відпустки.

3.1.7. Здійснювати преміювання працівників згідно з вимогами чинного законодавства України, діючих локальних нормативно-правових актів Університету.

3.1.8. При звільненні працівника, який пропрацював в Університеті 25 років і більше, виплачувати премію у розмірі посадового окладу.

3.1.9. При наданні працівнику щорічної відпустки та інших видів відпусток, які передбачені Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення рівня соціального захисту окремих категорій ветеранів війни» від 14.05.2015, середня заробітна плата обчислюється відповідно до «Порядку обчислення середньої заробітної плати», затвердженого постановою КМУ №100 від 08.02.95 р.

3.1.10. Надавати працівнику відпустку за власний рахунок, терміни якої передбачено чинним законодавством.

3.1.11. Нараховувати у 2020-2022 роках щомісячну доплату (премію) працівникам в межах фонду заробітної плати до моменту підвищення тарифної ставки (окладу) I розряду до рівня мінімальної заробітної плати.

3.2. Відповідно до чинного трудового законодавства України тривалість робочого часу працівників Університету не перевищує 40 годин на тиждень.

3.3. Робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу). Робочий час науково-

педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи, інших трудових обов'язків і вимог контракту.

3.4. Максимальна тривалість робочого дня не повинна перевищувати:

- 12 годин в нормальних умовах праці;
- 8 годин у нічний час (для чергових гуртожитків, адміністраторів чергових та сторожів).

3.5. Максимальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати:

- 36 годин у шкідливих, важких, небезпечних умовах праці (додаток № 6);
- 30 годин у шкідливих умовах праці для кафедр: анатомії людини, патологічної анатомії з секційним курсом та судовою медициною, оперативної хірургії та клінічної анатомії і стоматологічного відділу (рентген-лаборанта).

3.6. У зв'язку з тим, що для деякої категорії працівників не може бути дотримана норма робочого часу на тиждень (не більше 40 годин), для них застосовується підсумований облік робочого часу з обліковим періодом 1 рік.

3.7. Режим роботи для такої категорії працівників розробляється відповідно до графіків змінності, при умові додержання розрахункової норми робочого часу за обліковий період. Понаднормова робота чи робота у вихідні і святкові дні прирівнюється до роботи у звичайні дні та не потребує погодження з профспілковим комітетом.

3.8. В окремі місяці облікового періоду можуть бути відхилення від розрахункової норми робочого часу як у більший, так і у менший бік. При цьому таке збільшення робочого часу не вважається надурочним, а зменшення – не є неповним робочим часом (за умови додержання норми робочого часу за обліковий період).

3.9. Графіки роботи працівників окремих підрозділів, які забезпечують умови навчального процесу розробляються їх керівниками, затверджуються

ректором та погоджуються з Профкомом.

3.10. Залучати працівників до роботи в понаднормований час, як виняток, лише за погодженням з Профкомом та з оплатою праці у подвійному розмірі. Встановити ненормований робочий час з доплатою 25 % місячної тарифної ставки за відпрацьований час для водіїв легкових, вантажних та санітарних автомобілів.

3.11. У разі виробничої необхідності запроваджувати двозмінний режим роботи у підрозділах видавництва Університету з дотриманням норм чинного законодавства.

3.12. У разі запровадження чергування для чергових гуртожитків, адміністраторів чергових та сторожів завчасно погоджувати з профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсацій. Встановити працівникам, які працюють у нічний час, доплату у розмірі 40 % годинної тарифної ставки за кожну годину роботи.

3.13. Вихідні дні надаються у суботу та неділю.

3.14. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках, за погодженням з Профкомом з відповідною компенсацією, передбаченою чинним законодавством.

3.15. Встановити гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки для викладацького складу – 56 календарних днів, науково-дослідних, наукових підрозділів та для інших категорій працівників не менше – 24 календарних днів відповідно до Закону України «Про відпустки» та КЗпП України. Для осіб, які навчаються встановити канікулярну відпустку відповідно до чинного законодавства.

3.16. Керуючись ст. 7 Закону України «Про відпустки» від 14.05.2015 та наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. № 7-VIII «Про затвердження рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці», встановити для працівників із ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних

днів, згідно з переліком посад (додаток №1).

3.17. Встановити працівникам, які виконують роботи у шкідливих і важких умовах праці, що негативно впливають на стан здоров'я (додаток №2), додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 7 календарних днів.

3.18. Встановити працівникам за особливий характер праці (додаток №3) щорічні додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 7 календарних днів, рентген-лаборанту стоматологічного відділу – до 11 календарних днів.

3.19. Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням, та творчі відпустки надавати відповідно до вимог чинних законодавчих та нормативно-правових актів України.

3.20. Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6-8 Закону України «Про відпустки», а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 Закону України «Про відпустки».

3.21. Відкликання працівників з щорічної відпустки здійснювати у разі виробничої необхідності в межах, передбачених чинним законодавством, за згодою працівника та погодженням з Профкомом.

3.22. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці пільги, компенсації та додаткові відпустки (ст.7 Закону України «Про охорону праці», згідно з додатком №2 до колективного договору).

3.23. За заявою працівників надавати відпустки без збереження заробітної плати, а для осіб, які навчаються, надавати звільнення від занять, у випадках:

- особистого шлюбу – 3 дні;
- шлюбу дітей – 3 дні;
- смерті близьких родичів (мати, батько, чоловік, дружина, син, дочка та близькі родичі) – до 7 днів без урахування часу, необхідного для проїзду до

місця поховання та назад;

- інші рідні – 3 дні.

3.24. Виплачувати заробітну плату четвертого і дев'ятнадцятого числа кожного місяця. Стипендія виплачується відповідно до Положення про порядок призначення і виплату стипендій студентам, клінічним ординаторам, аспірантам і докторантам ТНМУ.

3.25. Профспілковий комітет зобов'язується:

3.25.1. Сприяти дотриманню в Університеті законодавства про працю, про освіту, про вищу освіту, Статуту університету та правил внутрішнього розпорядку;

3.25.2. Забезпечити проведення профілактичних заходів (придбання засобів захисту, медикаментів, вакцин) для попередження інфекційних захворювань у разі необхідності.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ

4.1. Адміністрація Університету зобов'язується:

4.1.1. Здійснювати організаційно-методичне керівництво та забезпечення нормативними актами з питань охорони праці, виробничої санітарії.

4.1.2. Проводити аналіз захворюваності серед працівників та осіб, що працюють та навчаються. Створювати необхідні умови для їх обстеження, лікування та медикаментозного забезпечення.

4.1.3. Забезпечувати своєчасну розробку і виконання комплексних заходів для створення безпечних умов праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових документів з охорони праці.

4.1.4. До 25 січня кожного року проводити аналіз виробничого травматизму і профзахворювань. Розробляти заходи щодо запобігання нещасним випадкам та профзахворюванням на виробництві та під час навчального процесу відповідно до специфіки.

4.1.5. Забезпечувати дотримання посадовими особами, працівниками та

студентами вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992, нормативно-правових актів з охорони праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

4.1.6. При укладанні трудового договору забезпечити інформування працівників про стан та умови праці на робочих місцях, можливі наслідки, пільги і компенсації, які належать за роботу в шкідливих та важких умовах праці (ст. 5, 7, 9 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992.).

4.1.7. Забезпечити здорові та безпечні умови праці (ст.6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992).

4.1.8. Забезпечити виконання у повному обсязі комплексних заходів з охорони праці, техніки безпеки, пожежної безпеки та промислової санітарії.

4.1.9. Забезпечити видачу працівникам, згідно з санітарно-гігієнічними нормами, спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту (ст. 8 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992). У випадку їх дострокового зносу, не з вини працівника, замінювати за рахунок Університету (в межах кошторисних призначень), згідно додатку 4.

4.1.10. Здійснювати організацію проведення періодичних медичних оглядів працівників певних категорій (ст. 17 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992).

4.1.11. За рахунок коштів Університету проводити щорічні навчання, перевірку знань, періодичні медичні огляди у працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою та шкідливих умовах праці (ст. 18 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992).

4.1.12. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:

- не допускати жінок на важкі роботи, та роботи, на яких забороняється застосування праці жінок, (ст. 174 КЗпП України та ст.10 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р.);

- не допускати жінок до піднімання і переміщення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми (ст.174 КЗпП України та ст.10 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992).

4.1.13. Відшкодовувати працівникам шкоду, заподіяну каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків у повному розмірі втраченого заробітку, відповідно до чинного законодавства, а також сплачувати потерпілому (членам сім'ї та утриманцям загиблого) одноразову допомогу, відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992.

4.1.14. Здійснювати протягом місяця з дня встановлення працівнику стійкої втрати працездатності у зв'язку з трудовим каліцтвом виплату одноразової допомоги із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожен відсоток втрати ним професійної працездатності.

4.1.15. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності, без визнання їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992).

4.1.16. Передбачати в кошторисі Університету кошти в розмірі 0,5% від фонду заробітної плати на заходи з охорони праці.

4.1.17. Проводити кожні 5 років атестацію робочих місць, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.1992 р. «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

4.1.18. Згідно з результатами атестації робочих місць забезпечити відповідні категорії працівників Університету молоком, у розрахунку 0,5 л молока за зміну, протягом року (додаток №5).

4.1.19. Здійснити оформлення інформаційного кутка з охорони праці, придбання навчальних посібників, періодичної літератури, обладнання,

тощо.

4.1.20. Створювати умови для належної роботи спортивних секцій, розвитку художньої самодіяльності, сприяти розвитку спортивно-оздоровчої роботи серед працівників та осіб, які навчаються в Університеті.

4.1.21. За порушення законодавства, нормативно-правових документів з охорони праці вирішувати питання притягнення винних осіб до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності згідно із ст. 44 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992.

4.1.22. Забезпечити встановлений нормами тепловий режим в приміщеннях Університету, які повинні бути підготовленими до експлуатації в зимовий період.

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Контролювати надання працівникам та особам, які навчаються, пільг і компенсацій, встановлених чинним законодавством і цим колективним договором.

4.2.2. Надавати консультативну допомогу працівникам та особам, які навчаються, щодо виконання вимог законодавства про охорону праці.

4.2.3. Надавати допомогу щодо організації оздоровлення працівників і студентів Університету та членів їх сімей.

4.2.4. Спільно з адміністрацією вирішувати питання соціального розвитку Університету, покращення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників та осіб, які навчаються.

4.2.5. Здійснювати громадський контроль за створенням безпечних умов праці в Університеті .

4.2.6. Брати участь у розслідуванні кожного нещасного випадку серед працівників та осіб, які навчаються, а також у розробці дієвих заходів щодо їх запобігання.

4.2.7. Ставити вимоги до адміністрації щодо розірвання трудового

договору з посадовою особою, якщо вона порушує законодавство про охорону праці, не виконує зобов'язань за колективним договором з цих питань.

4.2.8. Постійно піклуватися про покращення відпочинку працівників і осіб, які навчаються в Університеті.

4.3. Працівники Університету зобов'язуються:

4.3.1. Дотримуватись вимог трудового законодавства України, правил внутрішнього розпорядку Університету, виробничої і трудової дисципліни, інструкцій з охорони праці, поводження з машинами, механізмами, інструментами, правил пожежної безпеки.

4.3.2. Належним чином застосовувати засоби індивідуального та колективного захисту.

4.3.3. Терміново повідомляти свого безпосереднього керівника або керівництво Університету про виникнення ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю людей.

4.4. Особи, які навчаються в Університеті зобов'язуються:

4.4.1. Дотримуватися чинного законодавства України, Статуту Університету та правил внутрішнього розпорядку Університету.

4.4.2. Виконувати графік навчального процесу та вимоги індивідуального навчального плану.

4.4.3. Терміново повідомляти свого куратора або керівництво факультету Університету про виникнення ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю осіб, які працюють та навчаються в Університеті.

5. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

5.1. Адміністрація Університету зобов'язується:

5.1.1. Організовувати літній відпочинок, тури вихідного дня для студентів, працівників Університету та членів їх сімей у НОК «Червона калина».

5.1.2. У випадку ненадання згоди органом студентського

самоврядування Університету на відрахування студента за порушення індивідуального навчального плану, – дозволити такому студенту перескласти іспит вчетверте. У випадку неперескладення іспиту вчетверте – орган студентського самоврядування Університету зобов'язаний надати згоду на відрахування такого студента.

5.1.3. Надавати матеріальну допомогу (в тому числі на оздоровлення) працівникам і особам, які навчаються в Університеті (за винятком матеріальної допомоги на поховання) згідно з чинним законодавством України, у межах кошторисних призначень, у сумі не більше одного посадового окладу на рік.

5.1.4. Надавати матеріальну допомогу у випадку смерті працівника чи студента на поховання в розмірі не менше 5000 гривень, у межах кошторисних призначень.

5.1.5. Надавати матеріальну допомогу на поховання близьких родичів працівника університету (дітей, батька, матері, дружини, чоловіка) в розмірі не менше 3000 гривень у межах кошторисних призначень.

5.1.6. Надавати відпустку за власний рахунок на 1 день одному з працюючих батьків на відвідування школи з приводу першого та останнього дзвоника.

5.1.7. Преміювати працівників Університету з нагоди ювілейних днів народжень (50, 60, 70, 80, 90 років) в розмірі не менше посадового окладу.

5.1.8. Забезпечити безкоштовне підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету на базі власних структурних підрозділів.

5.1.9. Надавати безкоштовно для занять спортом спортивний та тренажерні зали Університету для працівників і осіб, що навчаються.

6. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

6.1. Адміністрація Університету зобов'язується:

6.1.1. Безкоштовно надавати Профкому обладнане окреме

приміщення, засоби зв'язку, технічні засоби, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, проведення зборів, засідань тощо.

6.1.2. Щомісячно перераховувати Профкому 1,5 % фонду оплати праці по спеціальному фонду на культурно-масову та оздоровчу роботу (в тому числі матеріальну допомогу на лікування) в межах наявних коштів (ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 250 КЗпП України) та відповідно до положення Університету про порядок використання коштів первинною профспілковою організацією, перерахованих Університетом на культурно-масову роботу та лікування працівників Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України»

6.1.3. За заявами членів Профспілки проводити утримання із заробітної плати членських внесків та перераховувати Профкому в термін виплати заробітної плати та стипендії.

6.1.4. Надавати членам Профкому для виконання громадських обов'язків, профспілкового навчання час зі збереженням середнього заробітку 5 годин на тиждень.

6.1.5. Гарантувати виборним профспілковим працівникам після закінчення їх повноважень надання місця попередньої роботи, на яке інші працівники приймаються тимчасово (за строковим договором).

6.1.6. Не застосовувати до працівників, обраних до складу Профкому, дисциплінарних стягнень без погодження з обласною профспілкою медичних працівників.

6.1.7. Не допускати звільнення з роботи з ініціативи адміністрації працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, без згоди обласної профспілки медичних працівників.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ВИКОНАННЯ ВЗЯТИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ І КОНТРОЛЬ ЗА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЮ

7.1. Контроль за виконанням цього Договору здійснюється сторонами або уповноваженими їх представниками.

7.2. Двічі на рік сторони звітують на Конференції трудового колективу про хід виконання взятих на себе зобов'язань, вносять необхідні зміни і доповнення.

7.3. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання і діє до укладення нового договору. Договір укладається у двох екземплярах, обидва з яких мають однакову юридичну силу.

7.4. До даного Договору додаються додатки, які є його невід'ємною частиною.

Тернопільський національний медичний
університет імені І.Я. Горбачевського
МОЗ України

Ректор



Михайло КОРДА

Первинна професійкова організація
Тернопільського національного
медичного університету імені
І.Я. Горбачевського МОЗ України

Голова



Геннадій ЛИХАЦЬКИЙ