



**«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ
ԵՎ
«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ
ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ»
ՄԻՋԵՎ ԿՆՔՎԱԾ**

ԿՈՆԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

(ԿՆՔՎԱԾ Է 2024 Թ. ՀՈՒԼԻՍԻ 18-ԻՆ)

ԵՐԵՎԱՆ

«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

«Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամը (այսուհետ՝ ԵՊՀ), ի դեմս կառավարիչ-ռեկտոր՝ Հովհաննես Վահագնի Հովհաննիսյանի (այսուհետ՝ Գործատու) մի կողմից և «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի աշխատողները (այսուհետ՝ Աշխատող(ներ)) ի դեմս աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի՝ Երևանի պետական համալսարանի Արհեստակցական կազմակերպության (այսուհետ՝ Արհմիություն) նախագահ՝ Ռուբեն Կառլենի Սերոբյանի (այսուհետ՝ Աշխատողների ներկայացուցիչ) մյուս կողմից (այսուհետ՝ միասին նաև՝ Կողմեր) կնքեցին սույն կոլեկտիվ պայմանագիրը հետևյալի մասին.

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրով կարգավորվում է աշխատողների՝ ի դեմս Արհմիության և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները:

2. Արհմիությունը հանդես է գալիս որպես ԵՊՀ աշխատողների օրինական ներկայացուցչական մարմին և Գործատուի հետ հարաբերություններում նրանց աշխատանքային, մասնագիտական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը պաշտպանող ու ներկայացնող կողմ:

3. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելիս Արհմիությունը ղեկավարվում է ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ինչպես նաև Արհմիության կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով:

4. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի առարկան աշխատողների աշխատանքի պայմանների, վարձատրության և աշխատանքային իրավահարաբերությունների հետ կապված գործատուի կողմից տրամադրվող երաշխիքների և արտոնությունների վերաբերյալ, ՀՀ օրենսդրության համեմատ, լրացուցիչ դրույթների սահմանումն է:

5. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները կիրառելիս Գործատուն ղեկավարվում է ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ինչպես նաև ԵՊՀ կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով:

6. Կողմերը համագործակցում են սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքների համաձայն, և միջոցներ են ձեռնարկում աշխատանքային վեճերի

կանխման, աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների ու գործատուի շահերի փոխհամաձայնեցման ուղղությամբ:

7. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները պետք է մեկնաբանվեն ելնելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությունից՝ հաշվի առնելով պայմանագրի պահանջները: Պայմանագրի որևէ դրույթի մեկնաբանումը չպետք է փոխի դրա իրական իմաստը:

8. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման նպատակով Կողմերը վարել են կոլեկտիվ բանակցություններ:

Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը հավանության է արժանացել ԵՊՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումների կոլեկտիվների ժողովներում:

Աշխատողների կոլեկտիվի որոշումը համարվել է ընդունված՝ հիմք ընդունելով ստորաբաժանումների կոլեկտիվների ժողովներում քվեարկությամբ ընդունված ձայների հանրագումարը (<< աշխատանքային օրենսգրքի 19-րդ հոդվածի 5-րդ մաս):

2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄԸ, ՓՈՓՈԽՈՒՄԸ, ԴԱԴՐՈՒՄԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

9. Աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատողի և Գործատուի միջև գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով կամ աշխատանքի ընդունման մասին Գործատուի անհատական իրավական ակտով (այսուհետ՝ Աշխատանքային պայմանագիր):

10. Աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը:

11. Գործատուն պարտավոր է՝ աշխատանքի անցնելուց առաջ աշխատողին ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ ներքին իրավական ակտերին և կոլեկտիվ պայմանագրին:

12. Գործատուն և աշխատողը պարտավոր են պատշաճ կարգով կատարել աշխատանքային պայմանագրի պայմանները: Գործատուն իրավասու չէ պահանջել աշխատողից կատարելու աշխատանք, որը նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով կամ Աշխատողին առանց իր համաձայնության տեղափոխել այլ աշխատանքի՝ բացառությամբ << օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

13. Գործող իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան յուրաքանչյուր աշխատողի համար Գործատուն ապահովում է կահավորված, լուսավոր, անվտանգ, ջեռուցվող, օդափոխվող, հարմարավետ, առողջության համար անվնաս աշխատատեղ:

14. Գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը օրենքով սահմանված վտանգավոր աշխատանքներ կատարողների համար մշակում են անվտանգության ապահովման հրահանգ, անցկացնում աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոնների ուսուցում և հրահանգավորում: Առանց աշխատանքի անվտանգության կանոնների ուսուցման կամ հրահանգավորման նշված աշխատողներին չի թույլատրում անցնել աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը:

15. Արհմիությունը պարտավորվում է աջակցել Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ուղղությամբ տարվող միջոցառումների իրականացմանը:

16. Գործատուն որոշակի աշխատանքներ կատարող աշխատողին տրամադրում է աշխատանքի բնույթին համապատասխան արտահագուստ, անհատական պաշտպանության այլ միջոցներ և հիգիենայի պարագաներ:

17. Կախված իրականացվող աշխատանքի վտանգավորության աստիճանից, Գործատուն Արհմիության հետ համաձայնեցնելով հաստատում է պարտադիր և պարբերական բժշկական զննություն անցնող աշխատողների ցանկը և ժամանակացույցը: Աշխատողների պարտադիր և պարբերական բժշկական զննությունն իրականացվում է աշխատանքային ժամերին՝ Գործատուի միջոցների հաշվին:

18. Կողմերը պարտավորվում են աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառները պարզելու նպատակով, անցկացնել համատեղ ծառայողական քննություն:

19. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդ մասերի համաձայն, Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի հետ որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն իրականացվում է Արհմիության նախնական գրավոր համաձայնությամբ, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով, 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հիմքերով, ինչպես նաև ԵՊՀ հոգաբարձուների խորհրդի նախաձեռնությամբ օրենքով և/կամ ԵՊՀ ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգով ԵՊՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումների լուծարման (գործունեության դադարեցման) և/կամ

հաստիքների կրճատման պատճառով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման դեպքերի:

20. ԵՊՀ-ում աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխմամբ պայմանավորված աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հարցերը Գործատուն նախապես քննարկում է Արհմիության հետ:

21. Գործատուն, բացի օրենքով նախատեսված դեպքերից, պարտավորվում է աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հիմքով մեկ տարվա ընթացքում նույն ընտանիքից երկու աշխատողի միաժամանակ չազատել աշխատանքից և չկրճատելու նախապատվությունը տալ`

1) այն աշխատողին, ով երբևէ թույլ չի տվել կարգապահական խախտում, իր աշխատանքային պարտականությունները կատարել է պատշաճ, պահպանել է աշխատաժամանակի ռեժիմը և ԵՊՀ ներքին իրավական ակտերի պահանջները,

2) միայնակ ծնողներին, որոնք խնամքի տակ ունեն անչափահաս կամ հաշմանդամ երեխա,

3) ծնողներին, որոնք խնամքի տակ ունեն 3 և ավելի անչափահաս երեխաներ,

4) հաշմանդամության խումբ ունեցող աշխատողներին,

5) արցախյան պատերազմներում զոհվածների ընտանիքների անմիջական անդամներին՝ հայր, մայր, քույր, եղբայր, որդի, դուստր, կին, ամուսին, տատ, պապ,

6) 5 և ավելի անդամ ունեցող ընտանիքի միակ աշխատողին:

22. Գործատուն, աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց առնվազն 60 օր առաջ ծանուցում է աշխատողին և շաբաթական 4 ժամ տևողությամբ ազատ ժամանակ է տրամադրում նրան նոր աշխատանք փնտրելու համար՝ պահպանելով հիմնական աշխատավարձը:

23. Գործատուն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 129-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերում վճարվելիք արձակման նպաստը հաշվարկում և վճարում է հետևյալ կարգով.

1) ԵՊՀ-ում անընդմեջ 15-25 տարի աշխատած աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,2 գործակցով,

2) ԵՊՀ-ում անընդմեջ 26-35 տարի աշխատած աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,4 գործակցով.

3) ԵՊՀ-ում անընդմեջ 36 և ավելի տարիներ աշխատած աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,6 գործակցով:

24. Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել ԵՊՀ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի կատարելագործման, կադրերի շարունակական երիտասարդացման և սերնդափոխության ապահովման ուղղությամբ:

3. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿՆ ՈՒ ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿ

25. ԵՊՀ-ում աշխատաժամանակի տևողությունը կարգավորվում է աշխատանքային օրենսդրությամբ և ԵՊՀ ներքին կարգապահական կանոններով: Աշխատաժամանակի ռեժիմի փոփոխությունը նախապես քննարկվում է Արհմիության հետ:

26. ԵՊՀ-ում աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել շաբաթական 36 ժամը:

27. Աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ երկու հանգստյան օրով: Կախված աշխատանքային անհրաժեշտությունից՝ որոշ ստորաբաժանումների համար կարող է սահմանվել վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ մեկ հանգստյան օրով:

28. ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի (ամբիոնի վարիչ, պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ ու դասախոս) և գիտական աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ 30 (երեսուն) ժամ ընդհանուր տևողությամբ:

ԵՊՀ մյուս աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ 36 ժամ ընդհանուր տևողությամբ:

29. Առողջության համար վտանգավոր պայմաններում աշխատողների համար աշխատաժամանակը կրճատվում է շաբաթական 2 ժամով:

30. Պրոֆեսորադասախոսական համակազմի աշխատողների տարեկան ուսումնական բեռնվածությունը մեկ դրույքի հաշվարկով չի կարող գերազանցել 750 ակադեմիական ժամը:

31. Առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար կարող է սահմանվել նաև չնորմավորված աշխատանքային գրաֆիկ:

32. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ աշխատանքային ժամանակով աշխատողների:

33. Ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակացույցը կազմում և հաստատում է Գործատուն՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ և ծանուցում է բոլոր աշխատողներին:

Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալն աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) բուժման նպատակով,

2) երեխայի բուժման նպատակով,

3) հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում,

ԵՊՀ-ում աշխատող ընտանիքի անդամներն իրավունք ունեն ամենամյա արձակուրդը վերցնել միաժամանակ:

34. Ամենօրյա հանգստի սկիզբը և ավարտը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով:

Աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում:

35. Գործատուն իր միջոցների հաշվին աշխատողին տրամադրում է նպատակային վճարովի արձակուրդ հետևյալ դեպքերում՝

1) աշխատողի ամուսնության դեպքում՝ 7 աշխատանքային օր,

2) աշխատողի երեխայի ամուսնության դեպքում՝ 3 աշխատանքային օր,

3) ընտանիքի անդամի մահվան դեպքում՝ 9 աշխատանքային օր,

4) երեխայի ծննդյան (երեխայի հայր հանդիսացող աշխատողին) դեպքում՝ 7 աշխատանքային օր:

36. Աշխատավայրում բռնության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից:

37. Աշխատողը, պահպանելով աշխատատեղը և հիմնական աշխատավարձը, 1 աշխատանքային տարում կարող է աշխատանքից բացակայել մինչև 3 աշխատանքային օր (3 DAYS OFF):

Աշխատողը 3 DAYS OFF-ից կարող է օգտվել նախապես համաձայնեցնելով անմիջական ղեկավարի հետ և լրացնելով գործատուի կողմից սահմանված դիմումի ձևը:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

38. Կողմերը պարտավորվում են զարգացնել գիտամանկավարժական համակազմի աշխատանքի տարբերակված վարձատրության մեխանիզմը, ինչպես

նաև ներդնել վարչական և ուսումնասօժանդակ համակազմի աշխատողների աշխատանքի տարբերակված վարձատրության համակարգ:

Գործատուն մշտապես քայլեր է ձեռնարկում աշխատողների հիմնական աշխատավարձերի բարձրացման ուղղությամբ:

39. Առողջության համար վնասակար աշխատանքի կատարման, ինչպես նաև առանձնապես ծանր աշխատանքի կատարման դեպքում աշխատողը վարձատրվում է օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

40. Գործատուն աշխատողին լրացուցիչ պարտականություններ հանձնարարելու դեպքում վճարում է լրավճար:

41. Ամսական հիմնական աշխատավարձը կարող է վճարվել 2 մասով (ըստ աշխատողի ցանկության). 1-ին մասը վճարվում է մինչև ընթացիկ ամսվա 15-ը, իսկ 2-րդ մասը վճարվում է մինչև հաջորդող ամսվա երրորդ աշխատանքային օրը:

42. Եթե Գործատուի մեղքով հիմնական աշխատավարձը վճարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ սույն պայմանագրով սահմանված ժամկետների խախտմամբ, ապա Գործատուն հիմնական աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա հիմնական աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

43. Աշխատողին վարժական հավաքների ներգրավելիս 30 օրացույցային օրը գերազանցելու դեպքում գործատուն պարտավոր է յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա համար վճարել աշխատողի հիմնական աշխատավարձի (գործավարձով վարձատրվող աշխատողների դեպքում՝ միջին աշխատավարձի, բացառությամբ պարզևատրման գումարների) և վարժական հավաքներին մասնակցելու օրացույցային օրերի համար աշխատողին որպես գինձառայող հաշվարկված դրամական ապահովության դրական տարբերությունը:

44. Գործատուի ու աշխատողի փոխադարձ համաձայնությամբ աշխատանքային պարտականությունները կարող են կատարվել նաև առանց աշխատանքի վայր ներկայանալու՝ հեռավար, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս:

Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, երբ, այդ դեպքերով պայմանավորված, հնարավոր չէ ապահովել աշխատողի կողմից իր աշխատանքային պարտականությունների կատարումն աշխատանքի վայրում, ապա աշխատանքը կատարվում է հեռավար:

Հեռավար աշխատանքը կազմակերպվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով՝ ռեկտորի հրամանով:

Հեռավար աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է աշխատողի ամսական դրույքաչափին համապատասխան չափով:

5. ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

45. Կողմերը պարտավորվում են մշտական հսկողություն իրականացնել մայրության պաշտպանության վերաբերյալ՝ օրենքով սահմանված երաշխիքների և արտոնությունների կիրառման նկատմամբ:

46. Հղի և մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողն արտաժամյա կամ գիշերային աշխատանքի ներգրավվում է միայն իր համաձայնությամբ:

47. Բժշկական հետազոտություն անցնելու անհրաժեշտության դեպքում հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով աշխատավարձը:

48. Հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով նրա համար կարող է սահմանվել ոչ լրիվ աշխատաժամանակ:

49. Մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ մեկ ժամ տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ լրացուցիչ ընդմիջումները՝ աշխատանքային օրվա տևողությունը համապատասխան կրճատումով, կարող են համակցվել և զուգակցվել հանգստի և սննդի ընդմիջումների հետ ու տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա ավարտ՝ պահպանելով աշխատավարձը:

6. ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ (ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ) ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄ

50. Աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնությունը կամ խտրականությունն արգելվում է:

51. Կողմերը ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության և խտրականության կանխարգելման ուղղությամբ՝ ընդունելով համապատասխան ընթացակարգեր:

52. Կողմերը պարտավոր են քննության առնել/դիտարկել բռնությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ գործուղումները) աշխատողի կամ երրորդ անձի դեմ ուղղված

բռնի կամ բռնության սպառնալիք պարունակող միանգամյա կամ կրկնվող արարքը, որն աշխատողին հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի ձևավորման:

53. Կողմերը պարտավոր են քննության առնել/դիտարկել խտրականության այն դրսևորումները, որոնք ունեն սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

54. Կողմերը պարտավորվում են 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի գրավոր դիմում-բողոքի հիման վրա անցկացնել համատեղ ծառայողական քննություն ստեղծելով համատեղ հանձնաժողով բռնության իրականացման կամ խտրականության դրսևորման պատճառները, ձևերը և իսկությունը պարզելու նպատակով, եթե մինչ այդ մեղավորը կողմերին ինքնակամ չի տվել սպառիչ պատասխաններ կամ պարզաբանումներ նրանց կողմից բարձրացված բոլոր հարցերին:

55. Կողմերի կողմից ստեղծված համատեղ հանձնաժողովի անդամները պետք է լինեն թվով հավասար, արդար և անաչառ, որոնք պարտավորվում են բռնության իրականացման կամ խտրականության դրսևորման պատճառների, ձևերի և իսկության հաստատման/բացահայտման ամբողջ գործընթացը պահել գաղտնի:

56. Կողմերը պարտավոր են երաշխավորել դիմում-բողոք ներկայացնող և ծառայողական քննության մեջ ներգրավված աշխատողների (անձանց) գաղտնիությունը. եթե նրանք գրավոր ներկայացնում են գաղտնիությունը երաշխավորելու վերաբերյալ դիմում-խնդրանք:

57. Աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության իրականացման կամ խտրականության դրսևորման ձևերի լիարժեք բացահայտման դեպքում Գործատուն իրավունք ունի նման վարքագիծ դրսևորած աշխատողին (մեղավորին) ենթարկել կարգապահական տույժի:

58. Կողմերից յուրաքանչյուրը իրավունք ունի ներկայացնել առաջարկություն մյուս կողմին համատեղ մշակելու կամ սահմանելու աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնությունը կամ խտրականությունը կանխարգելող և տուժողին աջակցող ներքին կարգապահական կանոններ, ուղեցույցներ կամ ընթացակարգեր, որոնք չեն հակասում ՀՀ գործող օրենքներին:

59. Կողմերը կարող են կազմակերպել քննարկումներ, դասընթացներ և իրազեկման ծրագրեր բռնության և խտրականության, դրա ազդեցության և կանխարգելման ուղղությամբ աշխատողների իրազեկվածությունը բարձրացնելու նպատակով:

7. ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

60. Կողմերն իրենց համագործակցությունը կառուցում են սոցիալական գործընկերության սկզբունքի և կոլեկտիվ բանակցությունների հիման վրա:

61. Գործատուն ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների Արիբյուրոնների նախագահներին ներգրավում է ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառավարման մարմիններում: Արհմիության առաջարկությամբ իր անդամներն ընդգրկվում են նաև այն հանձնաժողովների, աշխատանքային խմբերի աշխատանքներում, որտեղ շոշափվում են աշխատողների աշխատանքային, սոցիալական և իրավական շահերը:

62. Գործատուն կենտրոնական մասնաշենքի 2-րդից 6-րդ հարկերում անվճար տրամադրում է Արհմիության գործունեության համար առնվազն 60 մ քառ. միջանցիկ աշխատասենյակ՝ իր կահավորանքով և տեխնիկական միջոցներով, ինչպես նաև համապատասխան սրահներ՝ Արհմիության ժողովները և միջոցառումներն անցկացնելու համար: Արհմիության աշխատողներին (մինչև հինգ) տրամադրում է ԵՊՀ հիմնական աշխատողներին հավասար արտոնություններ:

Արհմիության և ԵՊՀ կողմից իրականացվող ծրագրերի և իրականացված գործունեության մասին տեղեկության հասանելիությունն ապահովելու համար կողմերը պարտավորվում են իրենց պաշտոնական կայքէջերում ունենալ մյուս կողմի պաշտոնական էջ տանող հղում կամ հղումներ:

63. Աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված սոցիալական ու իրավական շահերը շոշափող որոշումներ կայացնելիս Գործատուն հաշվի է առնում Արհմիության կարծիքը:

64. Արհմիությունն աջակցում է ԵՊՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումների կողմից գիտաժողովների, մասնագիտական, մշակութային, սպորտային և այլ միջոցառումների կազմակերպմանն ու իրականացմանը:

65. Գործատուն պարտավոր է տվյալ ամսվա ընթացքում աշխատողների աշխատանքի ընդունման և ազատման վերաբերյալ տեղեկատվությունը մինչև ընթացիկ ամսվա 28-ը (այդ օրվա դրությամբ) տրամադրել Արհմիությանը:

66. Սահմանված կարգով Արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատողի աշխատավարձից, Գործատուն յուրաքանչյուր ամիս գանձում է 1 (մեկ) տոկոս անդամավճար՝ տվյալ աշխատողի Արհմիության անդամությունը հավաստող դիմումի առկայության դեպքում, և կենտրոնացված կարգով այն փոխանցում է Արհմիության բանկային հաշվին՝ տվյալ ամսվա աշխատավարձն աշխատողին վճարելուց հետո 10 օրվա ընթացքում: Յուրաքանչյուր ամսվա վերջում Արհմիությունը պարտավոր է Գործատուին ներկայացնել տվյալ ամսում Արհմիության անդամ հանդիսացած աշխատողների անվանացանկը, ինչպես նաև Արհմիության նոր անդամների դիմումների վավերացված պատճենները:

67. ԵՊՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումներից Արհմիության ղեկավար մարմնում ընտրված աշխատողները, Արհմիության միջոցառումներին (նիստեր, համաժողովներ, որպես աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի անդամ՝ որակավորումը բարձրացնելու համար դասընթացներ, գործուղումներ և այլն) մասնակցելու նպատակով տարվա ընթացքում ազատվում են աշխատանքային պարտականությունների կատարումից մինչև տաս աշխատանքային օր տևողությամբ՝ պահպանելով հիմնական աշխատավարձը:

8. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄԸ

68. Կողմերը պարտավորվում են միջոցներ ձեռնարկել աշխատողների բարեկեցության մակարդակը բարձրացնելու ուղղությամբ՝ ավելացնելով նրանց համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը:

69. Գործատուն պարտավորվում է շարունակել և բազմազանեցնել աշխատողների համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը՝ ԵՊՀ եկամուտների և ծախսերի նախահաշվով նախատեսելով համապատասխան միջոցներ:

70. Արհմիությունը պարտավորվում է աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական և սոցիալական խնդիրների լուծման համար Արհմիությունից

հատկացնել ֆինանսական միջոցներ:

71. Արհմիությունը պարտավորվում է շարունակել աշխատողների համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը՝ բազմազանեցնելով դրանց բնույթը և տեսակը:

72. Գործատուն պարտավորվում է համակողմանիորեն զարգացնել սոցիալական ենթակառուցվածքները, բարելավել հանրային սննդի, մարզահամալիրի, ուսումնաարտադրական և մարզաառողջարանային բազաների պայմանները, ապահովել դրանց մատչելիությունը բոլոր աշխատողների համար:

73. Կողմերը համագործակցում են ԵՊՀ ուսումնաարտադրական բազաներում և մարզաառողջարանային ճամբարում աշխատողների հանգստի պատշաճ կազմակերպման շրջանակներում:

Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել հանգստի ուղեգրերի առցանց ամրագրման համակարգի ներդրման ուղղությամբ:

9. ԿՈՒԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՒՄԸ, ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԺԱՄԿԵՏԸ

74. Սույն կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 2024 թ. հուլիսի 18-ից և գործում է մինչև 2026 թվականի հուլիսի 18-ը:

75. Գործատուն և Արհմիությունը պայմանագրի էլեկտրոնային տարբերակը տեղադրում են իրենց պաշտոնական կայքէջերում ստորագրելու օրվանից հետո 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

76. Կողմերից յուրաքանչյուրը վերահսկողություն է իրականացնում սույն պայմանագրով ստանձնած պարտականությունների կատարման ուղղությամբ:

77. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի ընթացքում փոփոխություններ և լրացումներ կարող են կատարվել միայն կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝ կողմերից մեկի գրավոր առաջարկությունը մյուս կողմին ներկայացնելուց հետո 10 օրվա ընթացքում՝ համապատասխան արձանագրություն կազմելու միջոցով: Կողմերի անհամաձայնության դեպքում այն իրականացվում է օրենքով սահմանված կարգով:

78. Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու սույն կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երեք տարուց ոչ ավելի ժամանակով:

79. Կողմերից յուրաքանչյուրն իրավասու է լուծել սույն Կոլեկտիվ պայմանագիրը, մյուս կողմի թույլ տված պայմանագրի պայմանների էական խախտման դեպքում, այդ մասին գրավոր ծանուցելով մյուս կողմին ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ:

Սույն կետի իմաստով սույն պայմանագրի պայմանների էական խախտում է համարվում՝ կողմերի կողմից պայմանագրով սահմանված պարտականությունները չկատարելը, կամ ոչ պատշաճ կատարելը, պայմանագրով սահմանված իրավունքներից անբարեխիղճ օգտվելը, կամ իրավունքները (իրավասությունը) չարաշահելը, կամ պայմանագրի դրույթները կամայական (միակողմանի) մեկնաբանելը, պայմանագրով սահմանված որևէ գործառույթի իրականացման մասով անգործություն ցուցաբերելը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են մյուս կողմի համար առաջացնել անցանկալի, անելանելի, կամ կողմի բնականոն գործունեությունը խաթարող հետևանքներ:

80. Կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները ենթակա են կատարման Գործատուի, Արհմիության և բոլոր աշխատողների կողմից:

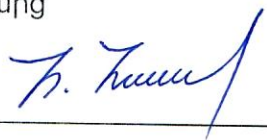
81. Կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են Կողմերը:

82. Կողմերից մեկը մյուսի առաջարկով պարտավորվում է քննարկել կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները չկատարող կամ կատարման հարցում թերացող անձանց նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու հարցը:

83. Կողմերից յուրաքանչյուրը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պատասխանատվություն է կրում սույն պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման համար:

84. Կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրվել է երկու հավասարազոր օրինակներից՝ յուրաքանչյուր կողմի մոտ գտնվում է մեկ օրինակ:

Գործատուի կողմից՝



«Երևանի պետական
համալսարան» հիմնադրամի
կառավարիչ-ռեկտոր՝

ՀՈՎՀԱՆՆԵՍ ՎԱՀԱԳՆԻ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ

Աշխատողների կողմից՝



Երևանի պետական համալսարանի
Արհեստակցական կազմակերպության
նախագահ՝

ՌՈՒԲԵՆ ԿԱՌԵՆԻ ՍԵՐՈԲՅԱՆ

