

ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

ԱՐՑԱԽԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ԵՎ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ

«Արցախի պետական համալսարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը (այսուհետ՝ ԱրՊՀ)՝ ի դեմս ռեկտոր՝ Մանուշ Մառլեստի Մինասյանի (այսուհետ՝ Գործատու) մի կողմից և ԱրՊՀ աշխատողները (այսուհետ Աշխատողներ)՝ ի դեմս Արհեստակցական Կազմակերպության (այսուհետ՝ Արհմիություն) նախագահ Արկաղի Բարսեղյանի (այսուհետ՝ Արհմիության նախագահ) մյուս կողմից (այսուհետ՝ Կողմեր) կնքեցին սույն կոլեկտիվ պայմանագիրը հետևյալի մասին.

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1.1. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրով կարգավորվում է Գործատուի և Արհմիության միջև աշխատանքային հարաբերությունները:

1.2. Արհմիությունը հանդես է գալիս որպես աշխատողների օրինական ներկայացուցչական մարմին՝ նրանց աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքները և շահերը պաշտպանող ու ներկայացնող կողմ:

1.3. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելիս Արհմիությունը ղեկավարվում է ԼՂՀ օրենսդրությամբ, Արհմիության կանոնադրությամբ և ԱրՊՀ ներքին իրավական ակտերով:

1.4. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի առարկան գործատուի կողմից աշխատողների աշխատանքի պայմանների, աշխատանքի վարձատրության և դրանց հետ կապված սոցիալական ու իրավական հարցերի լուծման համար տրամադրվող երաշխիքների և արտոնությունների վերաբերյալ, օրենսդրության համեմատ, լրացուցիչ դրույթների սահմանումն է:

1.5. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթներն իրականացնելիս Գործատուն առաջնորդվում է ԼՂՀ օրենսդրությամբ, ԱրՊՀ կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով:

1.6. Կողմերն իրենց վրա են վերցնում բանակցությունների վարման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և պարտականությունների կատարման պատասխանատվությունը:

1.7. Հարաբերություններն իրագործելու համար կողմերը վարում են բանակցություններ, անցկացնում փոխադարձ խորհրդատվություն և տեղեկատվության փոխանակում:

1.8. Կողմերը քննարկում են սույն պայմանագրի հետ կապված հարցերը, մշակում երկկողմանի առաջարկներ՝ դրանց կատարելագործման ուղղությամբ:

1.9. Կողմերը համապատասխան միջոցներ են ձեռնարկում աշխատանքային վեճերի կանխման հարցում, որոնք կարող են խոչընդոտ հանդիսանալ գործունեության նորմալ ընթացքի համար:

1.10. Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքների հիման վրա և իրականացնել աշխատողների և Գործատուի շահերի համաձայնեցումը՝ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

1.11. Կողմերը վերահսկողություն են իրականացնում սույն պայմանագրով սահմանված պայմանների պահպանման և կատարման համար:

1.12. Սույն պայմանագիրը չի կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են ԱրՊՀ-ում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների դրությունը:

1.13. Սույն պայմանագրի բոլոր դրույթները ենթակա են կատարման Գործատուի, Արհմիության և բոլոր աշխատողների համար:

1.14. Կողմերը պարտավորվում են ստեղծել աշխատողների անվտանգության ապահովման, առողջության և կոլեկտիվ պայմանագրի հարցերով համատեղ հանձնաժողով (այսուհետ՝ համատեղ հանձնաժողով)՝ հավասար անդամության սկզբունքով, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման օրից 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

1.15. Համատեղ հանձնաժողովը ստեղծվում է Գործատուի և Արհմիության նախագահի մեկ համատեղ հրամանով և գործում է կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի ամբողջ ընթացքում:

2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄԸ,

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ԵՎ ԿՐՃԱՏՈՒՄՆԵՐԸ

2.1. Աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են Գործատուի հետ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով:

2.2. Գործատուն, օրենքով սահմանված կարգով, պարտավոր է աշխատողին աշխատանքի անցնելուց առաջ ստորագրությամբ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ ներքին իրավական ակտերին:

2.3. Աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք ԼՂՀ օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը:

2.4. Գործատուն և աշխատողները պարտավորվում են կատարել աշխատանքային պայմանագրի պայմանները: Գործատուն իրավասու չէ պահանջել աշխատողից կատարելու այնպիսի աշխատանք, որը նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով՝ բացառությամբ ԼՂՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի: Աշխատողին այլ աշխատանքի տեղափոխելը՝ առանց աշխատողի համաձայնության, թույլատրվում է միայն օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում:

2.5. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողների որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն իրականացվում է Արհմիության նախնական գրավոր համաձայնությամբ՝ ԼՂՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի սահմանված կարգով:

2.6. Գործատուն յուրաքանչյուր աշխատողի համար ապահովում է կահավորված, լուսավոր, անվտանգ, ջեռուցվող, օդափոխվող, հարմարավետ, առողջության համար անվնաս աշխատատեղ, գնահատում է աշխատողների անվտանգության և առողջության համար հնարավոր ռիսկերը:

2.7. Գործատուն մշակում է յուրաքանչյուր աշխատանք կատարելու համար անվտանգության ապահովման հրահանգ՝ անցկացնելով աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոնների ուսուցում և հրահանգավորում (նախնական՝ աշխատատեղում և ընթացիկ): Աշխատողին առանց աշխատանքի անվտանգության կանոնների ուսուցման կամ հրահանգավորման չի թույլատրում անցնելու աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը:

2.8. Գործատուն առանձնահատուկ աշխատանքներ կատարող աշխատողին տրամադրում է աշխատանքի բնույթին համապատասխան հատուկ հագուստ, անհատական պաշտպանության միջոցներ, ինչպես նաև անհատական հիգիենայի առարկաներ:

2.9. Գործատուն, կախված իրականացվող աշխատանքի վտանգավորության աստիճանից, հաստատում և տեղեկացնում է Արհմիությանը պարտադիր և պարբերական բժշկական զննություն անցնող աշխատողների ցանկը և ժամանակացույցը: Աշխատողների պարտադիր և պարբերական բժշկական զննությունն իրականացվում է աշխատանքային ժամերին՝ Գործատուի հաշվին:

2.10. Աշխատողների թվաքանակի կրճատման հետ կապված հարցերը Գործատուն լուծում է Արհմիության հետ համատեղ:

2.11. Գործատուն պարտավորվում է կրճատումների ժամանակ մեկ ընտանիքից երկու աշխատողի միաժամանակ չազատել աշխատանքից, կրճատումների ժամանակ հաշվի առնել աշխատողի սոցիալական վիճակը և չկրճատելու նախապատվությունը տալ՝

- 1) բարձր արդյունավետություն ունեցող աշխատողին,
- 2) միայնակ ծնողներին, որոնք խնամքի տակ ունեն անչափահաս կամ հաշմանդամ երեխա:

2.12. Գործատուն կրճատումներից առնվազն մեկ ամիս առաջ տեղեկացնում է աշխատողներին այդ մասին և շաբաթական 4 ժամ տևողությամբ ազատ ժամանակ է տրամադրում նրանց՝ նոր աշխատանք փնտրելու համար՝ պահպանելով աշխատավարձը:

2.13. Գործատուն կազմակերպում է աշխատողների համար վերապատրաստում՝ օրենքով սահմանված կարգով:

2.14. Գործատուն որոշակի երաշխիքներ և փոխհատուցումներ է տրամադրում այն աշխատողներին, որոնք համատեղում են աշխատանքը ուսման հետ:

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

2.16. Արհմիությունը հարկ եղած դեպքում առաջարկություն է ներկայացնում Գործատուին այն աշխատանքների վերաբերյալ, որոնք անհրաժեշտ են իրականացնել առանձին աշխատատեղում՝ աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վիճակի բարելավման համար:

2.17. Արհմիությունը պարտավորվում է ներկայացնել առաջարկություն՝ աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման համար, եթե աշխատատեղում առկա են նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքի անվտանգության կանոնների կոպիտ խախտումներ:

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

2.19. Գործատուն կրճատումների ժամանակ, ինչպես նաև աշխատողների որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը լուծելու դեպքում, օրենսդրությամբ սահմանված արձակման նպաստի չափը ավելացնում է այն աշխատողների համար, ովքեր անընդմեջ աշխատել են ԱրՊՀ-ում:

- 1) 15-25 տարի՝ օրենսդրությամբ սահմանված արձակման նպաստի չափի 1,2 գործակցով,
- 2) 26-35 տարի՝ օրենսդրությամբ սահմանված արձակման նպաստի չափի 1,4 գործակցով,
- 3) 36 և ավել տարի՝ օրենսդրությամբ սահմանված արձակման նպաստի չափի 1,6 գործակցով:

2.20. ԱրՊՀ-ում մարդկային ռեսուրսները զարգացնելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են համագործակցել՝ հետևյալ քաղաքականությունը իրականացնելու ուղղությամբ՝

- 1) ԱրՊՀ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի կատարելագործում,
- 2) ԱրՊՀ կադրերի շարունակական սերնդափոխության գործընթացի ապահովում,
- 3) լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն (այդ թվում ԱրՊՀ-ում), ինչպես նաև գիտական աստիճան ստանալու հարցում աշխատողների խրախուսում:
- 4) աշխատանքի ընդունման գործընթացում մրցութային մեխանիզմների ներդրում:

2.21. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի համատեքստում՝

- 1) գործատուն հետևողականորեն կատարելագործում է աշխատողների աշխատանքային պարտականությունների շրջանակը սահմանող փաստաթղթերը,
- 2) իրականացնում է համապատասխան պաշտոնների անձնագրերի կամ աշխատանքի նկարագրության համակարգի ներդրման աշխատանքներ,
- 3) ապահովում է վարչական, պրոֆեսորադասախոսական, արտադրական, ուսումնասօժանդակ, ինժեներատեխնիկական տարակարգերի աշխատողների կողմից զբաղեցրած պաշտոններին համապատասխանությունը որոշելու (աստիճանավորման) կարգի ներդրման և աշխատողների վերապատրաստման շարունակական գործընթացները:

3. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ ԵՎ ՀԱՆԳԻՍ

3.1. Աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը ԱրՊՀ-ում կարգավորվում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքային պայմանագրով, լրացուցիչ համաձայնագրերով՝ Գործատուի հաստատմամբ՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ:

3.2. ԱրՊՀ-ում աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել շաբաթական 40 ժամը:

3.3. 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:

3.4. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար սահմանվում է կրճատ աշխատաժամանակ՝ շաբաթական 35 ժամ տևողությամբ:

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

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

3.7. Առողջության համար վտանգավոր պայմաններում աշխատողների համար սահմանվում է կրճատ աշխատաժամանակ՝ շաբաթական 35 ժամ տևողությամբ:

3.8. Ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակացույցը կազմվում և հաստատվում է գործատուի կողմից՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ և ծանուցվում է բոլոր աշխատողներին:

3.9. ԱրՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար աշխատանքային առաջին տարում ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ՝ անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են սկսել իրենց աշխատանքը:

3.10. Հանգստի և սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը սահմանվում է Գործատուի հրամանով՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ:

3.11. Հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողներին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում:

3.12. Պարապուրդի ժամանակ աշխատողը կարող է չներկայանալ աշխատանքի:

3.13. Համալսարանում աշխատող ամուսիններն իրավունք ունեն հերթական արձակուրդ վերցնել միաժամանակ:

3.14. Աշխատողին վճարովի նպատակային արձակուրդ տրամադրվում է հետևյալ դեպքերում՝

- 1) ամուսնության համար՝ 7 աշխատանքային օր,
- 2) երեխայի ամուսնության համար 3 աշխատանքային օր,
- 3) հարազատի (ընտանիքի անդամի) մահվան դեպքում՝ 7 աշխատանքային օր:

3.15. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը, աշխատողի խնդրանքով, ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝

- 1) բուժման նպատակով,
- 2) երեխայի բուժման նպատակով,
- 3) ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամելու նպատակով՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում,
- 4) հաշմանդամ աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

4.1. Կողմերը պարտավորվում են զարգացնել աշխատանքի վարձատրության տարբերակման մեխանիզմը, ներդնել վարչական, ուսումնաօժանդակ և այլ տարակարգերի աշխատողների՝ աշխատանքի տարբերակված վարձատրության համակարգ:

4.2 ԱրՊՀ բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում Գործատուն հետևողականորեն իրականացում է միջոցառումներ՝ աշխատողների աշխատավարձերի բարձրացման ուղղությամբ:

4.3. Գործատուն պարտավոր է առողջության համար վնասակար աշխատանքի կատարման, ինչպես նաև առողջության համար առանձնապես վնասակար, առանձնապես ծանր աշխատանքի կատարման դեպքում աշխատողին վարձատրել օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

4.4. Աշխատանքային պայմանագրի կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տույժ՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,10 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավել քան վճարման ենթակա գումարի 100%-ը:

4.6. Աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղում ունեցող աշխատանքի կատարման դեպքում աշխատողին վճարել հավելում՝ նրա հաստիքային աշխատավարձի 20 տոկոսի չափով (հիմք՝ համատեղ հանձնաժողովի հիմնավորումները):

4.7. Աշխատանքի ծավալի ավելացման դեպքում աշխատողին վճարել հավելում՝ նրա հաստիքային աշխատավարձի առնվազն 30 տոկոսի չափով (հիմք՝ համատեղ հանձնաժողովի հիմնավորումը):

4.8. Աշխատողների ցանկության դեպքում աշխատավարձը վճարել 2 մասով (ավանս և վերջնական վճարում): Աշխատավարձի վճարման օրերը սահմանել տվյալ ամսվա 15-17-ը՝ ավանսի համար և հաջորդ ամսվա 1-3-ը՝ վերջնական վճարման համար (նշված օրերը ոչ աշխատանքային լինելու դեպքում՝ դրանց հաջորդող երկու աշխատանքային օրերի ընթացքում):

4.9. Արձակուրդային աշխատավարձը վճարել ոչ ուշ, քան արձակուրդն սկսվելուց 3 աշխատանքային օր առաջ:

5. ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Կողմերը պարտավորվում են՝

5.1. մշտական հսկողություն իրականացնել մայրության պաշտպանության վերաբերյալ՝ օրենքով սահմանված երաշխիքների և արտոնությունների սահմաններում,

5.2. տրամադրել հղիության և ծննդաբերության վճարովի արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատատեղը,

5.3. հղիության ընթացքում ապահովել աշխատողի պաշտպանությունն աշխատանքի այն տեսակներում, որոնց վնասակարությունը նրանց առողջության համար ապացուցված է,

5.4. հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել միայն իրենց համաձայնությամբ,

5.5. հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողներին գիշերային աշխատանքի ներգրավել միայն իրենց համաձայնությամբ,

5.6. հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողների անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցությունը կանխելու նպատակով ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ,

5.7. վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում միջոցներ ձեռնարկել բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե

աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա աշխատողին (նրա համաձայնությամբ) տեղափոխել ԱրՊՀ-ում այլ աշխատանքի: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում աշխատողին տրամադրել վճարովի արձակուրդ՝ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը,

5.8. հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողներին, բժշկական հետազոտություն անցնելու անհրաժեշտության դեպքում, աշխատաժամանակի ընթացքում ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը,

5.9. հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով սահմանել ոչ լրիվ աշխատաժամանակ,

5.10. երեխային կրծքով կերակրող աշխատողներին, մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրել լրացուցիչ ընդմիջում՝ մեկ ժամ տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողին վարձատրել միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

6. ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

6.1. Կողմերը պարտավորվում են իրենց համագործակցությունը կառուցել սոցիալական գործընկերության սկզբունքի, կոլեկտիվ բանակցությունների, աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիման վրա:

6.2. Գործատուն Արհմիության նախագահին ընդգրկում է ԱրՊՀ-ը կառավարման մարմինների աշխատանքներում՝ ԱրՊՀ կանոնադրության սահմանված կարգով, իսկ ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների արհրյուրոնների նախագահներին՝ ֆակուլտետային և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառավարման մարմիններում: Արհմիության նախագահի առաջարկությամբ Արհմիության անդամները ընդգրկվում են նաև այն հանձնաժողովների, աշխատանքային խմբերի աշխատանքներում, որտեղ շոշափվում են աշխատողների աշխատանքային, տնտեսական, սոցիալական և իրավական շահերը:

6.3. Արհմիության գործունեությունը կազմակերպելու նպատակով Գործատուն ԱրՊՀ-ի կենտրոնական մասնաշենքում Արհմիությանը անհատույց և անժամկետ տրամադրում է կահավորված, հեռախոսակապով, ինտերնետ ցանցով և այլ տեխնիկայով (ապահովում է տեխնիկայի արդիականացում) հազեցած աշխատասենյակ (համար ----) և նիստեր ու համաժողովներ անցկացնելու համար՝ սրահներ:

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

6.5. Գործատուն աշխատողների սոցիալական վիճակի վերաբերյալ առկա տեղեկատվությունը պարբերաբար տրամադրում է Արհմիությանը:

6.6. Արհմիության կանոնադրության համաձայն աշխատողների աշխատավարձից Գործատուն գանձում է 1 (մեկ) տոկոս անդամավճար և կենտրոնացված կարգով փոխանցում է Արհմիության բանկային հաշվարկային հաշվին՝ տվյալ ամսվա աշխատավարձը աշխատողներին վճարելուց հետո 10 օրվա ընթացքում:

6.7. ԱրՊՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումներից Արհմիության ղեկավար մարմնում ընտրված աշխատողներին, Արհմիության միջոցառումներին (նիստեր, համաժողովներ, վերապատրաստման դասընթացներ, գործուղումներ և այլն) մասնակցելու նպատակով Գործատուն ազատում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ տարեկան 8 աշխատանքային օրով՝ պահպանելով աշխատավարձը:

6.8. Գործատուն Արհմիության առաջարկով քննարկում է սույն պարտավորությունների կատարման հարցում թերացած պաշտոնատար անձին կարգապահական տույժի ենթարկելու հարցը:

7. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄԸ

7.1. Կողմերը պարտավորվում են բարձրացնել աշխատողների նյութական ապահովվածության մակարդակը՝ ավելացնելով նրանց համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը:

7.2. Գործատուն պարտավորվում է շարունակել աշխատողների համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը և ներդնել սոցիալական աջակցության նոր ծրագրեր՝ ԱրՊՀ բյուջեում նախատեսվելով համապատասխան միջոցներ:

7.3. Արհմիությունը պարտավորվում է աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական խնդիրների լուծման համար Արհմիության բյուջեից հատկացնել համապատասխան ֆինանսական միջոցներ:

7.4. Արհմիությունը պարտավորվում է շարունակել աշխատողների համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը՝ ապահովելով դրանց բազմազանությունը:

7.5. Գործատուն պարտավորվում է համակողմանիորեն զարգացնել սոցիալական ենթակառուցվածքը, բարելավել հասարակական սննդի, հանգստի, սպորտային, ուսումնաարտադրական և մարզաառողջարանային բազաների պայմանները, ապահովել դրանց մատչելիությունը աշխատողների համար:

7.6. Կողմերը պարտավորվում են ԱրՊՀ կողմից կազմակերպվող ճամբարներում աշխատողների, նրանց ընտանիքի անդամների հանգստի կազմակերպումը և ուղեգրերի տրամադրումը իրականացնել Արհմիության միջոցով: Ընդհանուր վերահսկողությունը իրականացվում է Արհմիության հետ՝ համատեղ հանձնաժողովի միջոցով:

7.7. Կողմերը պարտավորվում են ստեղծել աշխատողների սոցիալական մշտադիտարկման (մոնիթորինգ) համակարգ՝ աշխատողների սոցիալական վիճակի գնահատման համար և պարբերաբար հրապարակել ստացված տվյալները:

8. ԿՈՒԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԸՆԴՈՒՆՈՒՄԸ, ՍՏՈՐԱԳՐՈՒՄԸ ԵՎ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄԸ

8.1. Սույն կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 2015թ. _____-ից և գործում է մինչև 2018թ-ի _____-ը:

8.2. Գործատուն և Արհմիությունը աշխատողներին ծանոթացնում են կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակության հետ՝ այն ստորագրելու օրվանից 15 աշխատանքային օրերի ընթացքում: Գործատուն և Արհմիությունը պայմանագրի էլեկտրոնային տարբերակը տեղադրում են իրենց պաշտոնական համացանցային կայքէջերում՝ ստորագրելու օրվանից 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

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

8.5. Կողմերի նախաձեռնությամբ կոլեկտիվ պայմանագրի լուծումը կատարվում է այդ մասին մյուս կողմին նախազգուշացնելով՝ ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ:

8.4 Կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են այն ստորագրած կողմերը:

8.5. Կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը մինչև ստորագրումը հավանության է ներկայացվում ԱրՊՀ ֆակուլտետների, կառուծվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումների կոլեկտիվների ժողովներում: ԱրՊՀ աշխատողների կոլեկտիվի որոշումը համարվում է ընդունված՝ հիմք ընդունելով ստորաբաժանումների կոլեկտիվների ժողովներում քվեարկությամբ ընդունված որոշումները՝ օրենքով սահմանված կարգով:

8.6. Կոլեկտիվ պայմանագիրն ստորագրվել է երկու հավասարազոր օրինակից՝ մեկը՝ Գործատուին, մյուսը՝ Արհմիությանը: