

«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԻԶԵՎԱՆԻ

«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԻԶԵՎԱՆԻ

ՄԱՍՆԱՃՅՈՒՂԻ ԱՐՀԲՅՈՒՐՈ

ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

«Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի Իջևանի մասնաճյուղի (այսուհետ՝ ԵՊՀ ԻՄ)՝ ի դեմս մասնաճյուղի տնօրեն՝ Սամվել Արշավիրի Առաքելյանի (այսուհետ՝ Գործատու) մի կողմից և «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի Իջևանի մասնաճյուղի աշխատողները (այսուհետ Աշխատող (ներ)) ի դեմս աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի՝ Երևանի պետական համալսարանի Իջևանի մասնաճյուղի Արհեստակցական բյուրոյի (այսուհետ՝ Արհբյուրո) նախագահ՝ Ալեքսան Շամիլի Մարգարյանի (այսուհետ՝ Աշխատողների ներկայացուցիչ) մյուս կողմից (այսուհետ՝ նաև Կողմեր) կնքեցին սույն կոլեկտիվ պայմանագիրը հետևյալի մասին.

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

- 1.1. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրով կարգավորվում է աշխատողների՝ ի դեմս Արհբյուրոյի և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները:
- 1.2. Արհբյուրոն ԵՊՀ ԻՄ-ում հանդես է գալիս որպես Աշխատողների օրինական ներկայացուցչական մարմին՝ Գործատուի մոտ, նրանց աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքները և շահերը պաշտպանող ու ներկայացնող կողմ:
- 1.3. Աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքները և շահեր պաշտպանելիս Արհբյուրոն ղեկավարվում է ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ օրենքներով, այլ նորմատիվային իրավական ակտերով, ինչպես նաև ներքին իրավական ակտերով:
- 1.4. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի առարկան Գործատուի կողմից Աշխատողների աշխատանքի պայմանների, աշխատանքի վարձատրության և դրանց հետ կապված այլ սոցիալական ու իրավական հարցերի լուծման համար տրամադրվող երաշխիքների և արտոնությունների վերաբերյալ, ՀՀ օրենսդրության համեմատ, լրացուցիչ դրույթների սահմանումն է:
- 1.5. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթներն իրականացնելիս Գործատուն առաջնորդվում է ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ինչպես նաև ԵՊՀ ԻՄ կանոնադրություններով և ներքին իրավական ակտերով:
- 1.6. Կողմերն իրենց վրա են վերցնում բանակցությունների ընթացքի կանոնների պահպանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և պարտականությունների կատարման պատասխանատվությունը:
- 1.7. Կողմերը մասնակցում և վարում են կոլեկտիվ բանակցություններ, անցկացնում փոխադարձ խորհրդատվություն և տեղեկատվության փոխանակում:
- 1.8. Կողմերը քննարկում են սույն պայմանագրի հետ կապված հարցերը, մշակում առաջարկներ դրանց կատարելագործման ուղղությամբ:
- 1.9. Կողմերը համապատասխան միջոցներ են ձեռնարկում աշխատանքային վեճերի կանխման հարցում, որոնք կարող են խոչընդոտ հանդիսանալ աշխատանքի 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. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով պայմանագրի պահանջները, ինչպես նաև պայմանագրի դրույթի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

- 1.12. 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:
- 1.13. Համատեղ հանձնաժողովը ստեղծվում է Գործատուի և Աշխատողների ներկայացուցչի մեկ համատեղ հրամանով և գործելու է կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի ամբողջ ընթացքում:

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

- 2.1. Աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են Աշխատողի և Գործատուի կամ նրա կողմից լիազորված անձի հետ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով կամ կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:
- 2.2. Գործատուն կամ նրա կողմից լիազորված անձինք օրենքով սահմանված կարգով պարտավոր են Աշխատողին աշխատանքի անցնելուց առաջ ստորագրությամբ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ ներքին իրավական ակտերին:
- 2.3. Աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային 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 կատարել աշխատանք, որը նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով՝ բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի: Աշխատողին այլ աշխատանքի տեղափոխելն առանց Աշխատողի համաձայնության թույլատրվում է միայն օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում:
- 2.5. Գործատուի նախաձեռնությամբ Աշխատողների որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն իրականացվում է Արհբյուրոյի նախնական գրավոր համաձայնությամբ՝ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 2-րդ մասի սահմանված կարգով, բացառությամբ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով և 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերի:
- 2.6. Գործող իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան յուրաքանչյուր Աշխատողի համար ապահովվում է կահավորված, լուսավորված, անվտանգ, ջեռուցվող, օդափոխվող, հարմարավետ, առողջության համար անվնաս աշխատատեղ և շրջապատող միջավայր, Գործատուն պարտավոր է գնահատել աշխատողների անվտանգության և առողջության համար հնարավոր ռիսկերը:
- 2.7. Գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը մշակում են 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 թույլատրվում անցնելու աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը:

- 2.8. Գործատունն որոշակի աշխատանքներ կատարող Աշխատողին տրամադրում է աշխատանքային բնույթին համապատասխան հատուկ հագուստ, անհատական պաշտպանության այլ միջոցներ, ինչպես նաև անհատական հիգիենայի առարկաներ:
- 2.9. Գործատունն, կախված իրականացվող աշխատանքի վտանգավորության աստիճանից, Արհբյուրոյի հետ համաձայնեցնելով հաստատում է պարտադիր և պարբերական բժշկական զննության անցնող Աշխատողների ցանկը և ժամանակացույցը: Աշխատողների պարտադիր և պարբերական բժշկական զննությունն է իրականացնում աշխատանքային ժամերին՝ Գործատուի միջոցների հաշվին:
- 2.10. Համալսարանի Աշխատողների թվաքանակի կրճատման հետ կապված հարցերը Գործատունն լուծում է Արհբյուրայի հետ համատեղ:
- 2.11. Գործատունն պարտավորվում է կրճատումների ժամանակ մեկ տարվա ընթացքում մեկ ընտանիքից երկու Աշխատողի միաժամանակ չազատել աշխատանքից: Կրճատումների ժամանակ հաշվի առնել Աշխատողի սոցիալական կարգավիճակը և հիմնականում չկրճատելու նախապատվությունը տալ՝
1. բարձր արդյունավետություն ունեցող Աշխատողին,
 2. միայնակ ծնողներին, որոնք խնամքի տակ ունեն անչափահաս կամ հաշմանդամ երեխա:
- 2.12. Գործատունն կրճատումներից առնվազն երկու ամիս առաջ տեղեկացնում է Աշխատողներին այդ մասին և շաբաթական 4 ժամ տևողությամբ ազատ ժամանակ է տրամադրում նրանց նոր աշխատանք փնտրելու համար՝ պահպանելով հիմնական աշխատավարձը:
- 2.13. Գործատունն կազմակերպում է Աշխատողների համար վերապատրաստում օրենքով սահմանված կարգով:
- 2.14. Գործատունն որոշակի երաշխիքներ և հատուցումներ է տրամադրում այն աշխատողներին, որոնք համատեղում են աշխատանքն ուսման հետ:
- 2.15. Արբյուրոն պարտավորվում է աջակցել Գործատուի կողմից աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վիճակի բարելավման համար:
- 2.16. Արհբյուրոն հարկ եղած դեպքում առաջարկություն է ներկայացնում Գործատուին կատարվելիք այն աշխատանքների վերաբերյալ, որոնք անհրաժեշտ են իրականացնել առանձին աշխատատեղում՝ աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վիճակի բարելավման համար:
- 2.17. Արհբյուրոն պարտավորվում է ներկայացնել առաջարկությունն աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցման համար, եթե աշխատատեղում առկա են նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքի անվտանգության կանոնների պահպանման կոպիտ խախտման դեպքեր:
- 2.18. Կողմերը պարտավորվում են աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառները պարզելու նպատակով, օրենքով սահմանված կարգով, անցկացնել համատեղ ծառայողական քննություն:
- 2.19. Գործատունն կրճատումների ժամանակ, ինչպես նաև Աշխատողների որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը լուծելու դեպքում օրենսդրության սահմանված արձակման նպաստի չափն ավելացնում է այն Աշխատողների համար, ովքեր անընդմեջ աշխատել են ԵՊՀ ԻՄ-ում.
1. 15-25 տարի՝ օրենսդրության 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. ԵՊՀ ԻՄ-ում մարդկային ռեսուրսները զարգացնելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են համագործակցել հետևյալ քաղաքականությունը իրականացնելու ուղղությամբ.
1. ԵՊՀ ԻՄ-ում մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի կատարելագործում,

2. ԵՊՀ ԻՄ-ում կադրերի շարունակական երիտասարդացման և սերնդափոխության գործընթացի ապահովում,

3. Լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն (այդ թվում ԵՊՀ ԻՄ-ում), ինչպես նաև գիտական աստիճան ստանալու հարցում աշխատողների խրախուսում:

4. Աշխատանքի ընդունման գործընթացում մրցութային մեխանիզմների ներդրում:

2.21. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի համատեքստում՝ Գործատուն հետևողականորեն կատարելագործում է Աշխատողների աշխատանքային պարտականությունների շրջանակը սահմանող փաստաթղթերը, իրականացնում է համապատասխան պաշտոնների անձնագրերի կամ աշխատանքի նկարագրության համակարգի ներդրման աշխատանքներ, ապահովում է վարչական, ուսումնասօժանդակ, ինժեքատեխնիկական տարակարգերի աշխատողների կողմից զբաղեցրած պաշտոններին համապատասխանությունը որոշելու (աստիճանավորման) կարգի ներդրման և աշխատողների վերապատրաստման շարունակական գործընթացները:

3. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ, ՀԱՆԳԻՍ

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

3.2. ԵՊՀ ԻՄ-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. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար ԵՊՀ ԻՄ Ներքին իրավական ակտերով սահմանվում է ուսումնական բեռնվածության հաշվարկի նորմեր: Ուսումնական բեռնվածությունը մեկ ուսումնական տարվա համար մեկ դրույքի հաշվարկով չի կարող գերազանցել 700, առանձին դեպքում մինչև 800 ակադեմիական ժամը:

3.6. Առանձին կատեգորիայի Աշխատողների համար կարող է սահմանվել նաև չնորմավորված աշխատանքային գրաֆիկ:

3.7. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող Աշխատողների:

3.8. Առողջության համար վտանգավոր պայմաններում Աշխատողների համար սահմանվում է կրճատ աշխատաժամանակ՝ շաբաթական 35 ժամ տևողությամբ:

3.9. Ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակացույցը կազմում և հաստատվում է Գործատուի կողմից՝ համաձայնեցնելով Արհբյուրոյի հետ և ծանուցում է բոլոր Աշխատողներին:

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

3.11. Հանգստի և սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը սահմանվում է Գործատուի հրամանով՝ համաձայնեցնելով Արհբյուրոյի հետ:

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

- 3.13. Պարապուրդի ժամանակ աշխատողը կարող է չներկայանալ աշխատանքի:
- 3.14. Մասնաճյուղում աշխատող ամուսիններն իրավունք ունեն հերթական արձակուրդ վերցնել միաժամանակ:
- 3.15. Աշխատողին վճարովի նպատակային արձակուրդ տրամադրվում է հետևյալ դեպքում՝
 - 1. Աշխատողի ամուսնության համար՝ 7 աշխատանքային օր,
 - 2. Աշխատողի երեխայի ամուսնության համար 3 աշխատանքային օր,
 - 3. Հարազատի (ընտանիքի անդամ) մահվան դեպքում՝ 7 աշխատանքային օր,
 - 4. Երեխայի ծննդյան (երեխայի հայր հանդիսացող աշխատակցին) դեպքում՝ աշխատանքային օր:
- 3.16. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալն աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝
 - 1. Բուժման նպատակով
 - 2. Երեխայի բուժման նպատակով:
- 3.17. Ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամելու նպատակով հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող Աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

- 4.1. Կողմերը պարտավորվում են զարգացնել դասախոսների աշխատանքի վարձատրության տարբերակման մեխանիզմը, ինչպես նաև ներդնել վարչական ու ուսումնասօժանդակ Աշխատողների՝ աշխատանքի տարբերակված վարձատրության համակարգ:
- 4.2. ԵՊՀ ԻՄ բյուջեի ընձեռնած հնարավորությունների սահմաններում Գործատուն հետևողականորեն իրականացնում է միջոցառումներ բոլոր Աշխատողների հիմնական աշխատավարձերի բարձրացման ուղղությամբ:
- 4.3. Առողջության համար վնասակար աշխատանքի կատարման, ինչպես նաև առողջության առանձնապես ծանր աշխատանքի կատարման դեպքում Աշխատողին վարձատրել օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
- 4.4. Եթե Գործատուի մեղքով հիմնական աշխատավարձի վճարումը կատարվում 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:
- 4.5. Աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղում ունեցող աշխատանքի կատարման դեպքում Աշխատողին վճարել հավելում նրա հիմնական աշխատավարձի առնվազն 20 տոկոս չափով՝ հիմք ընդունելով համատեղ հանձնաժողովի հիմնավորումները:
- 4.6. Աշխատանքի ծավալի ավելացման դեպքում աշխատողին վճարել հավելում նրա հիմնական աշխատավարձի առնվազն 30 տոկոսի չափով՝ հիմք ընդունելով համատեղ հանձնաժողովի հիմնավորումները:
- 4.7. Աշխատողների ցանկության դեպքում հիմնական աշխատավարձը վճարել 2 մասով (ավանդ և վերջնական վճարում): Հիմնական աշխատավարձի վճարման օրերը սահմանել մինչև տվյալ ամսվա 15՝ ավանսի համար, ընդ որում ավանսը չի կարող գերազանցել հիմնական աշխատավարձի հիսուն տոկոսը և մինչև հաջորդ ամսվա 10-ը՝ վերջնական վճարման համար:
- 4.8. Արձակուրդային հիմնական աշխատավարձը վճարել ոչ ուշ, քան արձակուրդն սկսելուց 3 աշխատանքային օր առաջ:

5. ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

- 5.1. Կողմերը պարտավորվում են մշտական հսկողություն իրականացնել մայրության պաշտպանության վերաբերյալ՝ օրենքով սահմանված երաշխիքների և արտոնությունների կիրառման խնդիրների նկատմամբ:
- 5.2. Տրամադրել հղիության և ծննդաբերության վճարովի արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատելը:
- 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 ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:
- 5.5. Հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողներին գիշերային աշխատանքի ներգրավվել 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) փոխադրել մասնաճյուղում այլ աշխատանքի՝ առանց հիմնական աշխատավարձի նվազեցման: 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 հիմնական աշխատավարձը՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային հիմնական 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 տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ մեկ ժամ տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար ախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողին վարձատրել միջին ժամային հիմնական աշխատավարձի չափով:

6. ԳՈՐԾԱՏՈՒ ԵՎ ԱՐՀՅՈՒՐՈ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

- 6.1. Կողմերը պարտավորվում են իրենց համագործակցությունը կառուցել սոցիալական գործընկերության սկզբունքի, կոլեկտիվ բանակցությունների, աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիման վրա:
- 6.2. Գործատուն Աշխատողների ներկայացուցչին ընդգրկում է ԵՊՀ ԻՄ-ի կառավարման մամինների աշխատանքներում՝ ԵՊՀ ԻՄ կանոնադրությամբ սահմանված կարգով, իսկ ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների Արբյուրոնների նախագահներին՝ ֆակուլտետային և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառավարման մարմիններում: Աշխատողների ներկայացուցչի առաջարկությամբ Արբյուրոյի անդամներն ընդգրկում են նաև այն հանձնաժողովների, աշխատանքային խմբերի աշխատանքներում, որտեղ շոշափվում են աշխատողների աշխատանքային, տնտեսական, սոցիալական և իրավական շահերը:

- 6.3. Աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված սոցիալական ու իրավական շահերը շոշափող որոշումներ կայացնելիս Գործատուն հաշվի է առնում Արհբյուրոյի կարծիքը:
- 6.4. Գործատուն Աշխատողների սոցիալական վիճակի վերաբերյալ առկա տեղեկատվությունը պարբերաբար տրամադրում է Արհբյուրոյին:
- 6.5. Արհբյուրոյի կանոնադրության համաձայն՝ աշխատողների աշխատավարձից Գործատուն գանձում է մեկ տոկոս անդամավճար և կենտրոնացված կարգով այն փոխանցում է Արհբյուրոյի բանկային հաշվարկային հաշվին՝ տվյալ ամսվա աշխատավարձն Աշխատողներին վճարելուց հետո առավելագույնը 10 օրվա ընթացքում:

7. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԲԱՐԵՎԵՑՈՒԹՅԱՆ 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՝ ԵՊՀ ԻՄ բյուջեում նախատեսված համապատասխան միջոցներ:
- 7.3. Արհբյուրոն պարտավորվում է Աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական խնդիրների լուծման համար Արհբյուրոյի բյուջեից հատկացնել համապատասխան ֆինանսական միջոցներ:
- 7.4. Արհբյուրոն պարտավորվում է Աշխատողների համար իրականացվող սոցիալական ծրագրերը՝ ավելացնելով դրանց բնույթը և տեսակը:
- 7.5. Գործատուն պարտավորվում է համակողմանիորեն զարգացնել սոցիալական ենթակառուցվածքը, բարելավել հասարակական սննդի, հանգստի, սպորտի համալիրի, ուսումնաարտադրական և ԵՊՀ մարզաառողջարանային բազաների պայմանները, ապահովել դրանց մատչելիությունը բոլոր աշխատողների համար:
- 7.6. Կողմերը պարտավորվում են ԵՊՀ Հանքավանի, Բյուրականի և Ծաղկաձորի ուսումնաարտադրական բազաներում, ինչպես նաև Դիլիջանի մարզաառողջարանային ճամբարում Աշխատողների, նրանց ընտանիքի անդամների և ուսանողների հանգստի կազմակերպումը և ուղեգրերի տրամադրումն իրականացնել Արհբյուրոյի միջոցով: Ինչպես նաև ընդհանուր վերահսկողություն իրականացնել Արհբյուրոյի հետ՝ համատեղ հանձնաժողովների միջոցով:
- 7.7. Կողմերը պարտավորվում են ստեղծել Աշխատողների սոցիալական մշտադիարկման (մոնիթորինգի) համակարգ՝ Աշխատողների սոցիալական վիճակի գնահատման համար և պարբերաբար հրապարակել ստացված տվյալները:

8. ԿՈՒԵՎՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՒՄԸ, ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ, ԿԱՏԱՐՄԱՆ ԵՎ ԿԱՏՄԱՍԲ ՎԵՐԱՀՄԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՊԱՍՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

- 8.1. Սույն կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման հաջորդ օրվանից երեք տարի ժամկետով և գործում է մինչև 2018թ. սեպտեմբերի 11-ը: Գործատուն և Արհբյուրոն աշխատանքներին ծանոթացնում են կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակության հետ այն ստորագրելու օրվանից 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում: Գործատուն և Արհբյուրոն պայմանագրի էլեկտրոնային տարբերակը տեղադրում են իրենց պաշտոնական համացանցային կայք էջերում ստորագրելու օրվանից երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում:

- 8.2. Կողմերից յուրաքանչյուրը վերահսկողություն է իրականացնում սույն պայմանագրով ստանձնած պարտականությունների իրականացման, ինչպես նաև սույն պայմանագրով սահմանված պայմանների պահպանման և կատարման համար:
- 8.3. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի ընթացքում փոփոխություններ և լրացումներ կարող են կատարել 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:
- 8.4. Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու սույն կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երեք տարուց ոչ ավելի ժամանակով:
- 8.5. Կոլեկտիվ պայմանագրի լուծումը կատարվում է կողմերից յուրաքանչյուրի կողմից՝ այդ մասին գրավոր նախագուշացնելով մյուս կողմին ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ:
- 8.6. Կոլեկտիվ պայմանագրի բոլոր դրույթները ենթակա են կատարման Գործատուի, Արհբյուրոյի և բոլոր Աշխատողների համար:
- 8.7. Կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են այն ստորագրման կողմերը:
- 8.8. Կողմերից մեկը մյուսի առաջարկով պարտավորվում է քննարկել կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները չկատարող կամ կատարման հարցում թերացող անձանց նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու հարցը:
- 8.9. Կողմերից յուրաքանչյուրը պատասխանատվություն է կրում սույն պայմանագրով ստանձնած պարտականությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման համար ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
- 8.10. Կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը հավանության է արժանացել ԵՊՀ ԻՄ ֆակուլտետների, կառուցվածքային ստորաբաժանումների և ենթակառուցվածքների կոլեկտիվ ժողովներում: Աշխատողների կոլեկտիվ որոշումը համալրվել է ընդունված՝ հիմք ընդունելով ֆակուլտետների, ստորաբաժանումների և ենթակառուցվածքների կոլեկտիվների ժողովներում քվեարկությամբ ընդունված ձայների հանրագումարը՝ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 19-րդ հոդվածի 5-րդ մասի սահմանված կարգով:
- 8.11. Կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրվել է երկու հավասարազոր օրինականներից 2015թ. սեպտեմբերի 11-ին: Կոլեկտիվ պայմանագրի մի օրինակը գտնվում է Գործատուի մոտ, մյուս օրինակը՝ Արհբյուրոյում:

Գործատուի կողմից՝

«Երևանի պետական համալսարան»
հիմնադրամի Իջևանի մասնաճյուղի տնօրեն

Աշխատողների կողմից՝

«Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի
Իջևանի մասնաճյուղի արհբյուրոյի նախագահ՝

Սամվել Առաքելյան

Ալեքսան Մարգարյան

<<____>> սեպտեմբերի 2015թ.

<<____>> սեպտեմբերի 2015թ.