

«ՎԱՆԱԶՈՐԻ Հ. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ
ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

«ՎԱՆԱԶՈՐԻ Հ. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ
ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ
ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

Վանաձոր

2017թ.

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՑԹՆԵՐ

1. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի (այսուհետ՝ Պայմանագիր) կողմերն են «Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարան» հիմնադրամը (այսուհետ նաև՝ Համալսարան կամ Գործատու), ի դեմս ռեկտորի պաշտոնակատար Գուրգեն Կիպրոնի Խաչատրյանի, և Համալսարանի աշխատողների (այսուհետ՝ Աշխատողներ) կոլեկտիվի ներկայացուցիչ Համալսարանի արհեստակցական կազմակերպությունը (այսուհետ՝ Արհմիություն), ի դեմս Արհմիության նախագահ Ռոբերտ Միքայելի Գրիգորյանի (այսուհետ միասին՝ Կողմեր):
2. Աշխատողների կոլեկտիվը կազմում են Գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր Աշխատողները, որոնց վրա տարածվում են Պայմանագրի դրույթները:
3. Պայմանագիրը Կողմերի միջև գրավոր ձևով կնքված համաձայնություն է, որը կարգավորում է Աշխատողների և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները:
4. Պայմանագրի նպատակն է Գործատուի կողմից աշխատանքի պայմանների և աշխատանքի վարձատրության ու դրանց հետ կապված այլ հարցերի նկատմամբ տրամադրվող երաշխիքների և արտոնությունների վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված պայմանների համեմատ լրացուցիչ դրույթների սահմանումը:
5. Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքների, կոլեկտիվ բանակցությունների հիման վրա և իրականացնել Աշխատողների ու Գործատուի շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:
6. Պայմանագրով Կողմերը սահմանում են աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով չկարգավորվող կամ դրանց չհակասող և դրանցով նախատեսված պայմանների համեմատ Աշխատողների դրությունը չվատթարացնող պայմաններ:
7. Արհմիությունը Համալսարանում հանդես է գալիս որպես Աշխատողների օրինական ներկայացուցչական մարմին Գործատուի մոտ՝ որպես նրանց աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքները և շահերը պաշտպանող ու ներկայացնող կողմ:
8. Աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելիս Արհմիությունը ղեկավարվում է ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ օրենքներով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, Համալսարանի կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով, ինչպես նաև Արհմիության կանոնադրությամբ:
9. Պայմանագրի դրույթներն իրականացնելիս Գործատուն ղեկավարվում է ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ օրենքներով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, Համալսարանի կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով:
10. Կողմերը վարում են կոլեկտիվ բանակցություններ, անցկացնում փոխադարձ խորհրդատվություն և տեղեկատվության փոխանակում:

11. Կողմերը քննարկում են Պայմանագրի հետ կապված հարցերը, մշակում առաջարկներ Պայմանագրի դրույթների կատարելագործման ուղղությամբ:

12. Կողմերը համատեղ միջոցներ են ձեռնարկում՝ ուղղված աշխատանքային վեճերի կանխմանը, որոնք կարող են խոչընդոտ դառնալ Համալսարանի աշխատանքի նորմալ ընթացքին:

13. Պայմանագրի դրույթները պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով Պայմանագրի պահանջները:

14. Պայմանագրի դրույթի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

II. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄԸ,

ՓՈՓՈԽՈՒՄԸ, ԴԱԴԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

15. Աշխատանքային հարաբերությունները Համալսարանի աշխատողի (այսուհետ՝ Աշխատող) և Գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որոնց՝ Աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ Գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

16. Աշխատողի և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման Պայմանագրի դրույթները:

17. Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է Աշխատողի և Գործատուի միջև, ըստ որի՝ Աշխատողը պարտավորվում է Գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին տրամադրել աշխատանքային պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, Պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

18. Աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանի այն կնքելու պահին գործող օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված՝ կողմերի համար պարտադիր կանոններին (իմպերատիվ նորմերին):

19. Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո ընդունվել է օրենք կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտ, որը սահմանում է կողմերի համար պարտադիր այլ կանոններ, քան պայմանագիրը կնքելիս գործող կանոններն են սահմանում, ապա կնքված պայմանագրի պայմանները պահպանում են իրենց ուժը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված է, որ դրա գործողությունը տարածվում է նախկինում կնքված պայմանագրերից ծագող հարաբերությունների վրա:

Օրենսդրությամբ ավելի բարենպաստ պայմաններ սահմանվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանեցվի օրենսդրության պահանջներին:

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

21. Գործատուն իրավունք ունի Աշխատողից պահանջելու կատարել աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված աշխատանքներ միայն ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում:

22. Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գրավոր երկու օրինակից՝ կողմերի, ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը Գործատուն հանձնում է Աշխատողին:

23. Աշխատանքի անցնելուց առաջ Գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, Պայմանագրին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող՝ Գործատուի այլ իրավական ակտերին:

24. Աշխատողը պարտավոր է աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անցնել աշխատանքի: Աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալը հիմք է աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

25. Գործատուն Աշխատողի համար ապահովում է կահավորված, լուսավոր, անվտանգ, ջեռուցվող, օդափոխվող, հարմարավետ, առողջության համար անվնաս աշխատատեղ և շրջապատող միջավայր՝ ՀՀ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

26. Գործատուն որոշակի աշխատանքներ կատարող Աշխատողին տրամադրում է աշխատանքային բնույթին համապատասխան հատուկ հագուստ, անհատական պաշտպանության միջոցներ, ինչպես նաև անհատական հիգիենայի առարկաներ:

27. Գործատուն, կախված իրականացվող աշխատանքի վտանգավորության աստիճանից և ՀՀ օրենսդրության պահանջներից, Արհմիության հետ համաձայնեցնելով՝ հաստատում է պարտադիր և պարբերական բժշկական զննություն անցնող Աշխատողների ցանկը և զննությունների ժամանակացույցը: Աշխատողների պարտադիր և պարբերական բժշկական զննությունը Գործատուի միջոցների հաշվին իրականացվում է աշխատանքային ժամերին և ներառվում է Աշխատողի աշխատաժամանակի մեջ:

28. Համալսարանում մարդկային ռեսուրսները զարգացնելու նպատակով Գործերը պարտավորվում են համագործակցել հետևյալ քաղաքականությունն իրականացնելու ուղղությամբ՝

- Համալսարանի մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի կատարելագործում,
- Համալսարանի կադրերի շարունակական երիտասարդացման և սերնդափոխության գործընթացի ապահովում,
- լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն (այդ թվում՝ Համալսարանում), ինչպես նաև գիտական աստիճան ստանալու հարցում Աշխատողների խրախուսում:

29. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի համատեքստում Գործատուն հետևողականորեն կատարելագործում է Աշխատողների աշխատանքային պարտականությունների շրջանակը սահմանող փաստաթղթերը, իրականացնում է համապատասխան պաշտոնների անձնագրերի ներդրման աշխատանքներ, ապահովում է վարչական, ուսումնաօժանդակ, ինժեներատեխնիկական տարակարգերի Աշխատողների կողմից զբաղեցրած պաշտոններին համապատասխանությունը որոշելու (աստիճանավորման) կարգի ներդրման և Աշխատողների վերապատրաստման շարունակական գործընթացները:

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

31. Արհմիությունը 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:

32. Համալսարանում այլ աշխատանքի փոխադրումն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությանը, իսկ օրենքով սահմանված դեպքերում՝ Պայմանագրին համապատասխան:

Աշխատողին այլ աշխատանքի փոխադրելն առանց Աշխատողի համաձայնության թույլատրվում է միայն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում:

33. Համալսարանում Աշխատողի փոխադրումն այլ աշխատանքի իրականացվում է Համալսարանի ռեկտորի հրամանով՝ Աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություններ կատարելու մասին համաձայնագիր կամ նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով:

34. Համալսարանի հաստիքների և/կամ Աշխատողների թվաքանակի կրճատման հետ կապված հարցերը Գործատուն լուծում է՝ խորհրդակցելով Արհմիության հետ:

35. Գործատուն պարտավորվում է հաստիքների և/կամ Աշխատողների թվաքանակի կրճատումների ժամանակ մեկ տարվա ընթացքում մեկ ընտանիքից երկու Աշխատողի հետ նույն գործընթացում չլուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

36. Համալսարանի լուծարման կամ Աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում Գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրերը լուծելը, ազատվող Աշխատողների թվաքանակի մասին

տվյալները (ըստ մասնագիտությունների և սեռատարիքային կազմի) ներկայացնել Արհմիությանը, եթե նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել Աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 Աշխատողից ոչ պակաս (զանգվածային ազատումներ):

37. Համալսարանի վերակազմակերպումը, ինչպես նաև նրա նկատմամբ պարտավորական կամ այլ իրավունքներ ունեցող անձանց փոփոխությունը հիմք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե տեղի չի ունենում Աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում:

38. Աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են ՀՀ օրենսդրությամբ, ինչպես նաև Պայմանագրով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագրի լուծման միջոցով:

III. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ ԵՎ ՀԱՆԳԻՍ

39. Աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը, հանգստի ու սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը Համալսարանում կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, Համալսարանի ներքին կարգապահական կանոններով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրերով և համաձայնագրերով:

40. Համալսարանում Աշխատողի մեկ հաստիքով աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել շաբաթական 40 ժամը:

41. Աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ երկու հանգստյան օրով: Հանգստյան օրեր են շաբաթը և կիրակին:

Կախված աշխատանքային անհրաժեշտությունից՝ որոշ ստորաբաժանումների Աշխատողների համար կարող է սահմանվել վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ մեկ հանգստյան օրով:

42. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար սահմանվում է կրճատ աշխատաժամանակ՝ շաբաթական 36 ժամ տևողությամբ:

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

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

45. Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը 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 ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում Աշխատողը վարձատրվում է օրվա միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

46. Աշխատողներին արձակուրդ տրամադրվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

47. Ամենամյա արձակուրդների տրամադրման ժամանակացույցը կազմվում և հաստատվում է Գործատուի կողմից՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ:

48. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը Աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝

ա) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո,

բ) առողջարանակուրորտային բուժման անհրաժեշտության դեպքում,

գ) երեխային բուժման տանելու անհրաժեշտության դեպքում:

49. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի Աշխատողներին ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է հիմնականում սովորողների ամառային արձակուրդների ժամանակ՝ հուլիս-օգոստոս ամիսներին, այդ թվում նաև այն Աշխատողներին, որոնց անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը դեռևս չի լրացել:

50. Աշխատող ամուսիններն իրավունք ունեն ամենամյա արձակուրդից օգտվել նույն ժամանակամիջոցում:

51. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերից և չափերից բացի՝ Աշխատողներին չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է նաև հետևյալ դեպքերում և չափերով՝

ա) Աշխատողի ամուսնության համար՝ մինչև յոթ աշխատանքային օր,

բ) Աշխատողի երեխայի ամուսնության համար՝ մինչև հինգ աշխատանքային օր,

գ) Աշխատողի հարազատի մահվան դեպքում՝ մինչև վեց աշխատանքային օր,

դ) Աշխատողի երեխայի ծննդյան դեպքում (երեխայի հայր հանդիսացող Աշխատողին)՝ մինչև հինգ աշխատանքային օր,

ե) այլ ընտանեկան պայմաններից ելնելով՝ մինչև երեք աշխատանքային օր,

զ) Աշխատողի կողմից գիտահետազոտական աշխատանքներ կատարելու համար՝ մինչև 45 օր,

է) Կողմերի համաձայնության դեպքերում՝ մեկ տարվա ընթացքում մինչև 60 օր՝ ամբողջությամբ կամ մաս-մաս (ներառյալ գիտահետազոտական աշխատանքներ կատարելու համար նախատեսված օրերը):

IV. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ

52. Աշխատավարձը վճարվում է միայն բանկային վկայագրով, չեկերով կամ Աշխատողի նշած բանկային հաշվին դրամական փոխանցումով:

53. Լրավճարները, գործուղման հատուցման ծախսերը, ներպետական կամ միջազգային ծրագրերի մասնակցության արդյունքում աշխատանքի վարձատրության գումարները Աշխատողի ցանկության դեպքում կարող են վճարվել կանխիկ:

54. Համալսարանի բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում Գործատուն հետևողականորեն իրականացնում է միջոցառումներ բոլոր Աշխատողների հիմնական աշխատավարձերի բարձրացման ուղղությամբ:

55. Աշխատանքային պարտականությունների կատարման ժամանակ այլ Աշխատողի պարտականությունների կատարումը Աշխատողին հանձնարարվելու դեպքում փոխարինող Աշխատողի աշխատանքի վարձատրության չափին սահմանվում է փոխարինվող Աշխատողի պայմանագրային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով հավելում:

V. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄԸ, ԽՐԱԽՈՒՍՈՒՄԸ ԵՎ ՕԳՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

56. Գործատուն, Արհմիության հետ համագործակցելով, յուրաքանչյուր տարվա վերջում վերանայում է աշխատակիցներին և ուսանողներին դրամական օգնություն և աջակցություն տալու, պարգևատրելու և խրախուսելու կարգը, Համալսարանի բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում ընդլայնում է կարգով նախատեսված պայմանները և ավելացնում է գումարների չափերը:

57. Գործատուն, Արհմիության հետ համագործակցելով, յուրաքանչյուր տարվա վերջում վերանայում է պրոֆեսորադասախոսական աշխատակիցների կողմից գրված մենագրությունների, ուսումնական ձեռնարկների, անհատական ցուցահանդեսների, սպորտային նվաճումների համար խրախուսման կարգը՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով երիտասարդ դասախոսների գիտահետազոտական աշխատանքների խրախուսմանը, Համալսարանի բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում ընդլայնում է կարգով նախատեսված պայմանները և ավելացնում է խրախուսման գումարների չափերը:

58. Գործատուն, Արհմիության հետ համագործակցելով, յուրաքանչյուր տարվա վերջում վերանայում է Համալսարանի պատավավոր կոչումներ տալու կարգը և միջոցառումներ ձեռնարկում կարգում նշված պայմանների արդիականացման ուղղությամբ:

VI. ԱՐՇՄԻՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

59. Աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված սոցիալական շահերն ու իրավունքները շոշափող որոշումները Գործատուն պարտավորվում է ընդունել՝ հաշվի առնելով Արհմիության կարծիքը:

60. Գործատուն Արհմիության ներկայացուցչին ընդգրկում է Համալսարանի կառավարման մարմինների աշխատանքներում, իսկ ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների արհեստակցական կազմակերպությունների նախագահներին՝ ֆակուլտետային և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառավարման մարմիններում:

61. Արհմիության առաջարկությամբ Արհմիության անդամներն ընդգրկվում են նաև այն հանձնաժողովների, աշխատանքային խմբերի աշխատանքներում, որտեղ շոշափվում են Աշխատողների աշխատանքային, տնտեսական, սոցիալական և իրավական շահերը:

62. Արհմիության գործունեությանն օժանդակելու նպատակով Գործատուն Համալսարանի կենտրոնական ուսումնական մասնաշենքում Արհմիությանն անհատույց և անժամկետ տրամադրում է կահավորված, հեռախոսակապով, համակարգչով, ինտերնետային կապով ապահովված մեկ սենյակ՝ թիվ 114, ինչպես նաև կազմակերպում է նշված սենյակի ջեռուցումը, էլեկտրամատակարարումը, մաքրումն ու պահպանումը, իսկ արհմիութենական ժողովներ (համաժողովներ) անցկացնելու համար տրամադրում է դահլիճ:

63. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողների աշխատավարձից գանձել մեկ տոկոս արհմիութենական անդամավճարը և աշխատավարձը վճարելուց հետո 5 աշխատանքային օրվա ընթացքում կենտրոնացած կարգով փոխանցել Արհմիության հաշվարկային հաշվին:

64. Արհմիությունը պարտավորվում է յուրաքանչյուր տարվա սկզբում Գործատուին ներկայացնել Արհմիության մարմիններում ընդգրկված Աշխատողների ցուցակը՝ ըստ արհմիութենական և աշխատանքի վայրի պաշտոնների, դրանում փոփոխություններ կատարվելու դեպքում յոթնօրյա ժամկետում տեղեկացնել Գործատուին:

65. Գործատուն պարտավորվում է Արհմիության ընտրովի մարմիններում ընտրված և հիմնական աշխատանքից չազատված Աշխատողներին Արհմիության միջոցառումներին (նիստեր, համաժողովներ, որակավորումը բարձրացնելու համար դասընթացներ, գործուղումներ և այլն) մասնակցելու նպատակով աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատել մինչև հինգ աշխատանքային օր ժամկետով և այդ օրերի համար պահպանել միջին աշխատավարձը:

66. Կողմերը պարտավորվում են մեկը մյուսի առաջարկով քննարկել Պայմանագրի դրույթները չկատարող կամ կատարման հարցում թերացող Աշխատողների նկատմամբ կարգապահական տույժեր կիրառելու հարցերը:

67. Պայմանագրի բոլոր դրույթները ենթակա են կատարման Գործատուի, Արհմիության և բոլոր Աշխատողների համար:

68. Կողմերից յուրաքանչյուրը պատասխանատվություն է կրում Պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման համար՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

VII. ԵԶՐԱՓՈՒԿ ԴՐՈՒՑԹՆԵՐ

69. Պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 2017թ. փետրվարի 1-ին և գործում է երեք տարի ժամկետով՝ մինչև 2020 թվականի հունվարի 31-ը ներառյալ:

70. Գործատուն և Արհմիությունն Աշխատողներին ծանոթացնում են Պայմանագրի բովանդակությանը այն ստորագրելու օրվանից 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

71. Գործատուն և Արհմիությունը Պայմանագրի էլեկտրոնային տարբերակը տեղադրում են իրենց պաշտոնական ինտերնետային կայքերում ստորագրելու օրվանից 5 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

72. Կողմերից յուրաքանչյուրը վերահսկողություն է իրականացնում Պայմանագրով ստանձնած իր պարտականությունների իրականացման, ինչպես նաև Պայմանագրով սահմանված պայմանների պահպանման և կատարման համար:

73. 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 համատեղ քննարկման և համապատասխան համաձայնագիր կազմելու միջոցով:

Կողմերի համաձայնությունն ձեռք չբերելու դեպքում այն իրականացվում է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

74. Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու Պայմանագրի գործողության ժամկետը երեք տարուց ոչ ավելի ժամանակով:

75. Պայմանագրի լուծումը կատարվում է Կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ Կողմերից մեկի կողմից՝ այդ մասին մյուս Կողմին ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ գրավոր նախազգուշացնելուց հետո:

76. Պայմանագիրը ստորագրվել է 2017 թվականի հունվարի 31-ին երկու օրինակից, որոնք ունեն հավասար իրավաբանական ուժ: Մեկական օրինակ պահվում է Կողմերից յուրաքանչյուրի մոտ:

ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԿՈՂՄԻՑ

ՌԵԿՏՈՐԻ ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՏԱՐ

ԽԱՉԱՏՐՅԱՆ ԳՈՒՐԳԵՆ ԿԻՊՐՈՆԻ

(ստորագրություն)

կ.տ.

ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԿՈՂՄԻՑ

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԳԱՀ

ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ ՌՈԲԵՐՏ ՄԻՔԱՅԵԼԻ

(ստորագրություն)

կ.տ.