

**«ՎԱՆԱԶՈՐԻ Հ. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ**

ԵՎ

**«ՎԱՆԱԶՈՐԻ Հ. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ**

ՄԻՋԵՎ ԿՆՔՎԱԾ

ԿՈՒՆԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

(ԿՆՔՎԱԾ Է 2026Թ.)

ՎԱՆԱԶՈՐ

ԿՈՒՆԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

«Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարան» հիմնադրամը (այսուհետ՝ ՎՊՀ), ի դեմս ռեկտոր Արմեն Միշայի Ծառուրյանի (այսուհետ Գործատու) մի կողմից և «Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարան» հիմնադրամի աշխատողները (այսուհետ՝ Աշխատող(ներ)) ի դեմս աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի՝ Վանաձորի պետական համալսարանի Արհեստակցական կազմակերպության (այսուհետ՝ Արհմիություն) նախագահ՝ Ռոբերտ Միքայելի Գրիգորյանի (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 ՎՊՀ Աշխատողների օրինական ներկայացուցչական մարմին և Գործատուի հետ հարաբերություններում նրանց աշխատանքային, 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 ներքին իրավական ակտերով և Արհմիության կանոնադրությամբ:
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 ՎՊՀ 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. Կողմերը վարում են կոլեկտիվ բանակցություններ, անցկացնում փոխադարձ խորհրդատվություն և տեղեկատվության փոխանակում:

9. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը հավանության է արժանացել ՎՊՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումների կոլեկտիվների ժողովներում:

Կոլեկտիվի որոշումը համարվել 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

2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄԸ,

ՓՈՓՈԽՈՒՄԸ, ԴԱԴԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

10. Աշխատողի և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված թվային էլեկտրոնային պայմանագրով:

11. Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է ՎՊՀ-ի 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 ամրագրված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, Պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

12. Աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանի այն կնքելու պահին գործող օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված՝ Կողմերի համար պարտադիր կանոններին:

13. 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:

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

15. Աշխատանքի անցնելուց առաջ Գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր են աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին, անվտանգության կանոններին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ իրավական ակտերին: Արհեստակցական կազմակերպության (արհկոմի) լիազորված անձը մասնակցում է աշխատանքի ընդունվող անձին կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակությանը ծանոթացնելու գործընթացին՝ ծանոթացնելով արհեստակցական կազմակերպության գործունեությանը ՎՊՀ-ում:

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

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

18. Եթե աշխատողն ունի հաշմանդամություն, նրա գրավոր դիմումի հիման վրա գործատուն ապահովում է խելամիտ հարմարեցումներ, իսկ դրա անհնարինության դեպքում գրավոր հիմնավորում դրա մերժումը:

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

20. ՎՊՀ-ում մարդկային ռեսուրսները զարգացնելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել հետևյալ քաղաքականությունն իրականացնելու ուղղությամբ՝

- ՎՊՀ-ի մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի կատարելագործում,
- ՎՊՀ-ում նոր մասնագիտական կադրերի ներգրավման և կադրային ներուժի շարունակական թարմացման ապահովում,
- աշխատանքի ընդունման գործընթացում մրցութային մեխանիզմների ներդրում:

21. Արհմիությունը աջակցում և առաջարկներ է ներկայացնում Գործատուին աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ուղղությամբ տարվող միջոցառումների իրականացման վերաբերյալ:

22. 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:

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

24. ՎՊՀ-ում այլ աշխատանքի փոխադրումն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությանը, իսկ օրենքով սահմանված դեպքերում՝ Պայմանագրին համապատասխան:

25. ՎՊՀ-ում Աշխատողի փոխադրումն այլ աշխատանքի իրականացվում է Աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություններ կատարելու մասին համաձայնագիր կամ էլեկտրոնային թվային պայմանագիր կնքելու միջոցով:

26. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողների ներկայացուցչի(ներ) հետ որոշակի և 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-րդ, 10-րդ կետերով և 124 հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հիմքերով: Արհմիության նախնական համաձայնության պահանջը չի տարածվում արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողների նկատմամբ:

27. Աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում Գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծելը, ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին (ըստ մասնագիտությունների և սեռատարիքային կազմի) ներկայացնել Աշխատողների ներկայացուցչին, եթե նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել Աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան 10 տոկոսը, սակայն 10 Աշխատողից ոչ պակաս (զանգվածային ազատումներ):

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

1. ՎՊՀ-ում անընդմեջ 15-25 տարի աշխատած Աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,2 գործակցով,
2. ՎՊՀ-ում անընդմեջ 26-35 տարի աշխատած Աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,4 գործակցով:
3. ՎՊՀ-ում անընդմեջ 36 և ավելի տարիներ աշխատած Աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,6 գործակցով,

29. ՎՊՀ-ի 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:

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

3. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ ԵՎ ՀԱՆԳԻՍՏ

31. Աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը, հանգստի ու սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը ՎՊՀ-ում կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, ՎՊՀ ներքին կարգապահական կանոններով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրերով և համաձայնագրերով՝ Գործատուի հաստատմամբ համաձայնեցնելով արհմիության հետ:

32. ՎՊՀ-ում Աշխատողի մեկ հաստիքով աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել շաբաթական 40 ժամը:

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

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

34. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար սահմանվում է լրիվ աշխատաժամանակ՝ շաբաթական 36 ժամ տևողությամբ:
35. Առանձին կատեգորիայի Աշխատողների համար կարող է սահմանվել նաև չնորմավորված աշխատանքային գրաֆիկ:
36. Առողջության համար վտանգավոր պայմաններում Աշխատողների ամենամյա արձակուրդի տևողությունը երկարաձգվում է 5 աշխատանքային օրով:
37. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող Աշխատողների:
38. 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:
39. Աշխատողներին արձակուրդ տրամադրվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
40. Ամենամյա արձակուրդների տրամադրման ժամանակացույցը՝ այդ թվում նաև առանձին կատեգորիայի Աշխատողների համար կազմվում և հաստատվում է գործատուի կողմից՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ:
41. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը Աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝
- ա) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո,
42. Անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն հղի կանայք և մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողները:
43. Տղամարդկանց ամենամյա արձակուրդ իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է կնոջ հղիության ու ծննդաբերության ժամանակահատվածի ընթացքում:
44. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի նրանց օժանդակող կազմի աշխատողներին ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների ամառային արձակուրդների ժամանակ՝ հուլիս-օգոստոս ամիսներին, այդ թվում նաև այդ կազմի այն Աշխատողներին, որոնց անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը դեռևս չի լրացել:
45. Աշխատող ամուսիններն իրավունք ունեն ամենամյա արձակուրդից օգտվել նույն ժամանակամիջոցում:
46. Ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելը կամ տեղափոխումը թույլատրվում է միայն Աշխատողի համաձայնությամբ բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերի: Ամենամյա արձակուրդը կարող է տեղափոխվել նաև եթե՝

ա/ աշխատողը գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում,

բ/ մասնակցում է տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող պատահարների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման աշխատանքներին, անկախ այն հանգամանքներից ինչ կարգով է նա ներգրավել այդ աշխատանքներին:

47. Տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը որպես կանոն տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ քան 18 ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար Աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը:

48. Աշխատողին վճարովի արձակուրդ կարող է տրամադրվել հետևյալ դեպքերում

ա) աշխատողի ամուսնության համար՝ հինգ աշխատանքային օր,

բ) աշխատողի երեխայի ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր,

գ) աշխատողի ընտանիքի անդամի մահվան դեպքում՝ երեք աշխատանքային օր,

դ) աշխատողի երեխայի ծննդյան դեպքում երեխայի հայր հանդիսացող աշխատողին՝ երեք աշխատանքային օր,

ե) հայցորդ, ասպիրանտ աշխատողին՝ (այդ թվում նաև ատենախոսության պաշտպանության համար) տարվա ընթացքում՝ մինչև 15 օր տևողությամբ ստեղծագործական արձակուրդից օգտվելու իրավունք:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

49. ՎՊՀ-ի տարեկան նախահաշվի սահմաններում Գործատուն հետևողականորեն իրականացնում է միջոցառումներ Աշխատողների հիմնական աշխատավարձերի բարձրացման ուղղությամբ:

50. Աշխատանքային պարտականությունների կատարման ժամանակ այլ Աշխատողի պարտականությունների կատարումը Աշխատողին հանձնարարվելու դեպքում փոխարինող Աշխատողի աշխատանքի վարձատրության չափին սահմանվում է հավելում փոխարինվող Աշխատողի պայմանագրային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով (փոխարինած օրերի քանակին համապատասխան):

51. Գործատուն Աշխատողին լրացուցիչ պարտականություններ հանձնարարելու դեպքում կարող է վճարել լրավճար:

52. Կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ աշխատավարձը կարող է վճարվել երկու մասով՝ /կանխավճար և վերջնական վճարում/:

53. Գործատուի և 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, եթե հնարավոր չէ ապահովել Աշխատողի կողմից իր աշխատանքային պարտականությունների կատարումն աշխատանքի վայրում, 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:

54. Ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ, իսկ եթե դա հնարավոր չէ Գործատուից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդն սկսելու Աշխատողի դիմումում նշված ժամկետից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում:

5. ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ (ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ) ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄ

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

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

57. 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, որը կարող է հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար թշամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի ձևավորման:

58. 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 հայցքների, 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 աշխատանքների 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:

59. 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 ինքնական չի տվել սպառիչ պատասխաններ կամ պարզաբանումներ նրանց կողմից բարձրացված բոլոր հանցերին:

60. 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:

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

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

63. 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:

5. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄԸ, ԽՐԱԽՈՒՍՈՒՄԸ ԵՎ ՕԳՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

64. Գործատուն, Արհմիության հետ համագործակցելով, յուրաքանչյուր տարվա վերջում ըստ անհրաժեշտության 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:

65. Գործատուն կարող է բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում ՎՊՀ-ի աշխատակիցներին հատկացնել առողջարանային ուղեգրեր արհմիության միջոցով:

66. Գործատուն կարող է բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում Բազում ուսումնասնարգական հանգրվանում կազմակերպել ՎՊՀ-ի աշխատակիցների հանգիստը:

67. Գործատուն կարող է արհմիության հետ համագործակցելով, յուրաքանչյուր տարվա վերջում ըստ անհրաժեշտության վերանայում է պրոֆեսորադասախոսական աշխատակիցների կողմից գրված մենագրությունների, ուսումնական ձեռնարկների, անհատական ցուցահանդեսների, սպորտային նվաճումների համար խրախուսման կարգը՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով երիտասարդ դասախոսների գիտահետազոտական աշխատանքների խրախուսմանը, ՎՊՀ-ի բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում ընդլայնում է կարգով նախատեսված պայմանները և բյուջեի ընձեռած հնարավորությունների սահմանում ավելացնում է խրախուսման գումարների չափերը:

6. ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

68. Գործատուն արհմիության ներկայացուցչին կարող է ըստ գործող կարգերի ընդգրկել ՎՊՀ-ի որոշ կոլեգիալ մարմինների աշխատանքներում, իսկ ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների արհեստակցական կազմակերպությունների նախագահներին՝ ֆակուլտետային և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառավարման մարմիններում:
69. Արհմիության առաջարկությամբ արհմիության անդամներն ընդգրկվում են նաև այն հանձնաժողովների, աշխատանքային խմբերի աշխատանքներում, որտեղ շոշափվում են աշխատողների աշխատանքային, տնտեսական, սոցիալական և իրավական շահերը:
70. Արհմիության գործունեությանն օժանդակելու նպատակով Գործատուն ՎՊՀ-ի 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:
71. Արհեստակցական կազմակերպության անդամի դիմումի առկայության դեպքում Գործատուն գանձում է արհմիութենական անդամավճարը մեկ տոկոս և աշխատավարձը վճարելուց հետո 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում կենտրոնացած կարգով փոխանցում արհմիության հաշվարկային հաշվին:
72. 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:
73. 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 վեց աշխատանքային օր ժամկետով և այդ օրերի համար պահպանել միջին աշխատավարձը:
74. Պայմանագրի բոլոր դրույթները ենթակա են կատարման Գործատուի, Արհմիության և բոլոր Աշխատողների համար:
75. Կողմերից յուրաքանչյուրը պատասխանատվության է ենթարկվում պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման համար՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
76. Կողմերը պարտավորվում են միջոցներ ձեռնարկել Աշխատողների բարեկեցության մակարդակը բարձրացնելու ուղղությամբ:
77. Գործատուն պարտավորվում է նախաձեռնել ՎՊՀ-ի տարածքում հանրային սննդի (ճաշարան) կազմակերպման գործընթացը:

7. ԵԶՐԱՓՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

78. Պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում և գործում է երեք տարի ժամկետով՝ 2026թ. հունվարի 26-ից մինչև 2029թ. հունվարի 26-ը ներառյալ:

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

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

Աշխատողները համարվում են պայմանագրին ծանուցված՝ պայմանագիրը ՎԳՀ-ի պաշտոնական կայքէջում տեղադրվելու պահից:

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

82. 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 համաձայնություն ձեռք չբերելու դեպքում այն իրականացվում է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

83. Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու պայմանագրի գործողության ժամկետը երեք տարուց ոչ ավելի ժամանակով:

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

85. Պայմանագիրը կնքված է հայերեն լեզվով, երկու օրինակից, որոնք ունեն հավասար իրավաբանական ուժ: Մեկական օրինակ պահվում է Կողմերից յուրաքանչյուրի մոտ:

Գործատուի կողմից

«Վանաձորի պետական համալսարան»
հիմնադրամի ռեկտոր

Աշխատողների կողմից

«Վանաձորի պետական համալսարան»
հիմնադրամի արհեստակցական

կազմակերպության արհևմի նախագահ

Արմեն Միշայի Ծառուբյան



Ռոբերտ Միշայելի Գրիգորյան

