



**«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ»  
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ  
ԵՎ**

**«ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ  
ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ» ՄԻՋԵՎ  
ԿՆՔՎԱԾ**

---

**ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ**  
(ԿՆՔՎԱԾ 2021 Թ. ՄԱՅԻՍԻ 21-ԻՆ)

# «ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

«Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամը (այսուհետ՝ ԵՊՀ), ի դեմս կառավարիչ-ռեկտորի ժամանակավոր պաշտոնակատար՝ Գեղամ Գրիգորի Գևորգյանի (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 Արմեն Ռուդոլֆի Ավետիսյանի (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 դրույթներն 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, ինչպես նաև միջոցներ են ձեռնարկում աշխատանքային վեճերի կանխման և 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 ֆակուլտետների, կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումների կոլեկտիվների ժողովներում:

Աշխատողների 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 մաս):

## **2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄԸ, ՓՈՓՈԽՈՒՄԸ, ԴԱԴԱՐՈՒՄԸ 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 ստորագրությամբ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ ներքին իրավական ակտերին:

12. Գործատուն և աշխատողը պարտավոր են պատշաճ կարգով կատարել աշխատանքային պայմանագրի պայմանները: Գործատուն իրավասու է պահանջել աշխատողից կատարելու աշխատանք, որը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով կամ Աշխատողին առանց իր համաձայնության տեղափոխել այլ աշխատանքի՝ բացառությամբ ՀՀ 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 կողմից 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 գննությունն է իրականացվում 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 կողմից 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 հետ կապված հարցերը Գործատուն նախապես քննարկում է Արհմիության հետ:

21. Գործատուն պարտավորվում է աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հիմքով մեկ տարվա ընթացքում նույն ընտանիքից երկու աշխատողի միաժամանակ չազատել աշխատանքից: Աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման ժամանակ Գործատուն պարտավորվում է 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) հաշմանդամության խումբ ունեցող աշխատողներին:

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 բազմապատկվում է 1,2 գործակցով,

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

3) ԵՊՀ-ում անընդմեջ 36 և ավելի տարիներ աշխատած աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկվում 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 ԺԱՄԱՆԱԿԸ

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 40 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 համակազմի (ամբիոնի վարիչ, պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ և դասախոս), աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ 32 ժամ ընդհանուր տևողությամբ:

ԵՊՀ գիտական աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ 20 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 բեռնվաճությունը մեկ դրույքի հաշվարկով չի կարող պակաս լինել 700 և ավելին լինել 800 ակադեմիական ժամից:

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 կազմվում և հաստատվում է Գործատուի կողմից՝ համաձայնեցնելով Արհմիության հետ և ծանուցվում է բոլոր աշխատողներին:

ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար աշխատանքային առաջին տարում ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների ամառային արձակուրդի ժամանակ՝ անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը:

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

- 1) բուժման նպատակով,
- 2) երեխայի բուժման նպատակով,

3) ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամելու նպատակով հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում:

ԵՊՀ-ում աշխատող ընտանիքի անդամներն իրավունք ունեն 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) Հարազատի (ընտանիքի անդամ) մահվան դեպքում՝ 7 աշխատանքային

օր,

4) Երեխային ծննդյան (երեխայի հայր հանդիսացող աշխատակցին) դեպքում՝ 3 աշխատանքային օր:

#### 4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

36. Կողմերը պարտավորվում են զարգացնել գիտամանկավարժական համակազմի աշխատանքի տարբերակված վարձատրության մեխանիզմը, ինչպես նաև ներդնել վարչական և ուսումնաօժանդակ համակազմի աշխատողների աշխատանքի տարբերակված վարձատրության համակարգ:

37. ԵՊՀ եկամուտների և ծախսերի տարեկան նախահաշվի ընձեռած հնարավորությունների սահմաններում Գործատուն հետևողական քայլեր է իրականացնում բոլոր տարակարգերի աշխատողների հիմնական աշխատավարձի բարձրացման ուղղությամբ:

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



39. Գործատուի կողմից աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների ավելացման դեպքում վճարվում է լրավճար:

40. 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 ընթացիկ ամսվա վերջին աշխատանքային օրը:

41. 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:

## 5. ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

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

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

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

46. Երեխային կրճքով կերակրող աշխատողին մինչև երեխայի մեկ տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ երեխային կերակրելու համար տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ մեկ ժամ տևողությամբ՝ պահպանելով աշխատավարձը:

## 6. ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

48. Գործատուն Արհմիության նախագահին ներգրավում է ԵՊՀ-ի գիտական խորհրդի աշխատանքներում, իսկ ֆակուլտետների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների Արիբյուրոնների նախագահներին՝ 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:

49. Արհմիության գործունեությունը կազմակերպելու նպատակով Գործատուն ԵՊՀ-ի կենտրոնական մասնաշենքում Արհմիությանն անհատույց և անժամկետ տրամադրում է կահավորված, հեռախոսակապով, ինտերնետ ցանցով և այլ տեխնիկայով (ապահովում է տեխնիկայի արդիականացում) հագեցած աշխատասենյակ (համար 411) և նիստեր ու համաժողովներ անցկացնելու համար սրահներ, Արհմիության աշխատողներին տրամադրում է առողջության ապահովագրություն:

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

51. Գործատուն տվյալ ամսվա ընթացքում աշխատողների աշխատանքի ընդունման և ազատման վերաբերյալ տեղեկատվությունը պարտավոր է յուրաքանչյուր ամսվա 25-ը տրամադրել Արհմիությանը:

52. 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 :

53. 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 ութ աշխատանքային օր ժամկետով՝ պահպանելով հիմնական աշխատավարձը:

## **7. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ**

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

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

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

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

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

59. ԵՊՀ Հանքավանի, Բյուրականի, Ծաղկաձորի ուսումնաարտադրական բազաներում և Դիլիջանի մարզաառողջարանային ճամբարում,

աշխատողների հանգստի կազմակերպման նկատմամբ ընդհանուր վերահսկողությունն իրականացնում են Գործատուն և Արհմիությունը՝ համատեղ հանձնաժողովի միջոցով:

Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել նշված բազաներում ուղեգրերի առցանց ամրագրման համակարգի ներդրման ուղղությամբ:

## **8. ԿՈՒԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՒՄԸ, ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԺԱՄԿԵՏԸ,**

60. Սույն կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման պահից և գործում է մինչև 2024 թվականի մայիսի 21-ը:

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

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

63. 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:

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

65. Կողմերից յուրաքանչյուրն իրավասու է լուծել սույն Կոլեկտիվ պայմանագիրը, մյուս կողմի թույլ տված պայմանագրի պայմանների էական խախտման դեպքում, այդ մասին գրավոր նախազգուշացնելով 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:

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

67. Կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են Կողմերը:

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

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

70. Կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրվել է երկու հավասարազոր օրինակներից՝ յուրաքանչյուր կողմից մոտ գտնվում է մեկ օրինակ:

Գործատուի կողմից՝

Աշխատողների կողմից՝

---

«Երևանի պետական  
համալսարան» հիմնադրամի  
կառավարիչ-ռեկտորի Ժ.պ.՝  
**ԳԵՂԱՄ ԳՐԻԳՈՐԻ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ**

---

Երևանի պետական համալսարանի  
Արհեստակցական  
կազմակերպության նախագահ՝  
**ԱՐՄԵՆ ՈՌԻԴՈՆԻ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ**

Կ.Տ.

Կ.Տ.