

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒՆՏՈՒՐԱՅԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ
ԿՈՒԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ**

Ք. Երևան

28.11.2024թ

Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ հիմնադրամ (այսուհետ՝ ՀՖԿՍՊԻ), ի դեմս ռեկտորի ժպ՝ Տիգրան Սիմոնյան (այսուհետ՝ Գործատու) մի կողմից և Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ հիմնադրամի աշխատողները (այսուհետ Աշխատող(ներ)) ի դեմս աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի՝ Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ հիմնադրամ աշխատողների Արհեստակցական կազմակերպության (այսուհետ՝ Արհմիություն) նախագահ՝ Գայանե Հակոբյանի (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 ՀՖԿՍՊԻ 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 դրույթները կիրառելիս Գործատուն ղեկավարվում է ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ՀՀ

13. Գործող իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան յուրաքանչյուր աշխատողի համար Գործատուն ունեցած հնարավորությունների սահմաններում 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 զննությունն իրականացվում է աշխատանքային ժամերին՝ Արհմիության 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 ՀՖԿՍՊԻ կառավարման խորհրդի կողմից օրենքով և/կամ ՀՖԿՍՊԻ ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգով ՀՖԿՍՊԻ կառուցվածքային ստորաբաժանումների լուծարման (գործունեության դադարեցման) և/կամ հաստիքների կրճատման պատճառով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման դեպքերի:

օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ինչպես նաև ՀՖԿՍՊԻ կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով:

6. Կողմերը համագործակցում են սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքների համաձայն, և միջոցներ են ձեռնարկում աշխատանքային վեճերի, աշխատանքում բռնությունների և ոտնձգությունների 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. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման նպատակով Կողմերը վարել են կոլեկտիվ բանակցություններ:

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 չէ պահանջել աշխատողից կատարելու աշխատանք, որը նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով կամ Աշխատողին առանց իր համաձայնության տեղափոխել այլ աշխատանքի՝ բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

20. ՀՖԿՍՊԻ-ում աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխմամբ պայմանավորված աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հարցերը Գործատուն նախապես քննարկում է Արհմիության հետ:

21. Գործատուն պարտավորվում է աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հիմքով մեկ տարվա ընթացքում նույն ընտանիքից երկու աշխատողի, բացառությամբ մանկավարժական հաստիքով աշխատողների 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 ՀՖԿՍՊԻ ներքին իրավական ակտերի պահանջները,

2) միայնակ ծնողներին, որոնք խնամքի տակ ունեն անչափահաս կամ հաշմանդամ երեխա,

3) հաշմանդամության խումբ ունեցող աշխատողներին:

4) արցախյան պատերազմներում զոհվածների ընտանիքների անմիջական անդամներին՝ հայր, մայր, քույր, եղբայր, որդի, դուստր, կին, ամուսին:

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) ՀՖԿՍՊԻ ում անընդմեջ 15-25 տարի աշխատած աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,2 գործակցով,

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

3) ՀՖԿՍՊԻ -ում անընդմեջ 36 և ավելի տարիներ աշխատած աշխատողին օրենքով սահմանված չափով վճարվելիք արձակման նպաստը բազմապատկում է 1,6 գործակցով:

24. Կողմերը պարտավորվում են համագործակցել ՀՖԿՍՊԻ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի կատարելագործման, կադրերի շարունակական երիտասարդացման և սերնդափոխության ապահովման ուղղությամբ:

3. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿՆ ՈՒ ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

25. ՀՖԿՍՊԻ-ում աշխատաժամանակի տևողությունը կարգավորվում է աշխատանքային օրենսդրությամբ և ՀՖԿՍՊԻ ներքին կարգապահական կանոններով: Աշխատաժամանակի ռեժիմի փոփոխությունը նախապես քննարկվում է Արհմիության հետ:

26. ՀՖԿՍՊԻ -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. պրոֆեսորադասախոսական աշխատակազմի (ամբիոնի վարիչ, բաժնի վարիչ, պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ, դասախոս և մանկավարժ), աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ 40 ժամ ընդհանուր տևողությամբ:

գիտական աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ 20 ժամ ընդհանուր տևողությամբ:

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 աշխատակազմի աշխատողների տարեկան ուսումնական բեռնվաճությունը մեկ դրույքի հաշվարկով չի կարող պակաս լինել 720 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:

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

4) աշխատանքի առաջին տարվա համար գործատուի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը:

աշխատող ընտանիքի անդամներն իրավունք ունեն ամենամյա 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՝ 3 աշխատանքային օր,

2) աշխատողի երեխայի ամուսնության դեպքում՝ 2 աշխատանքային օր,

3) ընտանիքի անդամի մահվան դեպքում՝ 5 աշխատանքային օր,

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

36. Աշխատավայրում բռնության կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

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

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

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

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

Գործատուի և աշխատողի փոխհամաձայնությամբ կարող է սահմանվել աշխատավարձի վճարման օրենքով չարգելված այլ պայմաններ:

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 տուգանք՝ վճարման ենթակա հիմնական աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

42. Աշխատողին վարժական հավաքների ներգրավելիս գործատուն պարտավոր է յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա համար վճարել աշխատողի հիմնական աշխատավարձի (գործավարձով վարձատրվող աշխատողների դեպքում՝ միջին աշխատավարձի, բացառությամբ պարզևատրման գումարների) և վարժական հավաքներին մասնակցելու օրացուցային օրերի համար աշխատողին որպես զինծառայող հաշվարկված դրամական ապահովության դրական տարբերությունը:

5. ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

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

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

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

47. Մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող (աշխատողին) կնոջը բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ (երեխային կերակրելու համար) տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ 45 րոպե տևողությամբ. կնոջ ցանկությամբ լրացուցիչ ընդմիջումները՝ աշխատանքային օրվա տևողությունը համապատասխան կրճատումով, կարող են համակցվել և զուգակցվել հանգստի և սննդի ընդմիջումների հետ ու տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա ավարտ՝ պահպանելով աշխատավարձը:

6. ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ (ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ) ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄ

48. Աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնությունը կամ սեռական ոտնձգությունն արգելվում է:

49. Կողմերը այս կոլեկտիվ պայմանագրով ստեղծում են ամուր հիմքեր աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության և սեռական ոտնձգության կանխարգելման գործում՝ սահմանելով հստակ ուղեցույցներ և ընթացակարգեր՝ ձևավորելով անվտանգ և հարգալից աշխատանքային միջավայր:

50. 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, որն աշխատողին հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական,

հոգեկան, սեռական կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի ձևավորման:

51. Կողմերը պարտավոր են քննության առնել/դիտարկել սեռական ոտնձգությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) սեռական բնույթի անցանկալի արարքը, որն ունի ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում (ներառյալ՝ սեռական բնույթի առաջարկները, հայոյանքները, հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է արժանապատվությունը նվաստացնող կամ սոցիալական մեկուսացման դրդող աշխատանքային միջավայր:

52. Կողմերը պարտավորվում են 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի գրավոր դիմում-բողոքի հիման վրա անցկացնել համատեղ ծառայողական քննություն ստեղծելով համատեղ հանձնաժողով բռնության կամ սեռական ոտնձգության իրականացման պատճառները, ձևերը և իսկությունը պարզելու նպատակով, եթե մինչ այդ մեղավորը կողմերին ինքնակամ չի տվել սպառիչ պատասխաններ կամ պարզաբանումներ նրանց կողմից բարձրացված բոլոր հարցերին:

53. Կողմերի կողմից ստեղծված համատեղ հանձնաժողովի անդամները պետք է լինեն թվով հավասար, արդար և անաչառ, որոնք պարտավորվում են բռնության կամ սեռական ոտնձգության իրականացման պատճառների, ձևերի և իսկության հաստատման/բացահայտման ամբողջ գործընթացը պահել գաղտնի:

54. Կողմերը պարտավոր են երաշխավորել դիմում-բողոք ներկայացնող և հետաքննության մեջ ներգրավված աշխատողների (անձանց) գաղտնիությունը, եթե նրանք գրավոր ներկայացնում են գաղտնիությունը երաշխավորելու վերաբերյալ դիմում-խնդրանք:

55. Աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության կամ սեռական ոտնձգության ձևերի լիարժեք բացահայտման դեպքում Գործատուն իրավունք ունի նման վարքագիծ դրսևորած աշխատողին (մեղավորին) ենթարկել կարգապահական տույժի, նկատողությունից ընդհուպ մինչև աշխատանքից հեռացում:

56. Կողմերից յուրաքանչյուրը իրավունք ունի ներկայացնել առաջարկություն մյուս կողմին համատեղ մշակելու կամ սահմանելու աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնությունը և սեռական ոտնձգությունը կանխարգելող և տուժողին աջակցող ներքին կարգապահական կանոններ, ուղեցույցներ կամ ընթացակարգեր, որոնք չեն հակասում ՀՀ գործող օրենքներին:

57. Կողմերն անհրաժեշտության դեպքում կարող են առանձին կամ համատեղ կազմակերպել վերապատրաստման դասընթացներ և իրազեկման ծրագրեր՝ բարձրացնելու ՀՖԿՍՊԻ աշխատողների և ղեկավարության իրազեկվածությունը բռնության և սեռական ոտնձգության, դրանց ազդեցության և կանխարգելման ուղիների վերաբերյալ:

58. Կողմերի կողմից դատապարտելի են նաև աշխատողների նկատմամբ խտրականության ցանկացած ձև՝ ռասայական, սեռական, կրոնական, տարիքային, հաշմանդամության կամ գործող օրենքներով արգելված որևէ այլ ձև:

7. ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԵՎ ԱՐՇՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

60. Գործատուն Արհմիության նախագահին կամ նրա ներկայացուցչին ներգրավում է ՀՖԿՍՊԻ -ի ռեկտորատի ժողովներին, գիտական խորհրդում, իսկ ամբիոնների, բաժինների և մյուս կառուցվածքային ստորաբաժանումների արհմիության ներկայացուցիչներին՝ ամբիոնների, բաժինների 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:

61. Արհմիության գործունեությունը կազմակերպելու նպատակով Գործատուն ՀՖԿՍՊԻ -ի շենքում Արհմիությանն անհատույց և անժամկետ օգտագործման է տրամադրում աշխատելու համար անհրաժեշտ բոլոր պայմանները ապահոված աշխատասենյակ (կահավորված ու տեխնիկայով հագեցած), նիստեր ու համաժողովներ անցկացնելու սրահներ, Արհմիության /հաստիքային/ աշխատողներին տրամադրում է ՀՖԿՍՊԻ -ի աշխատողներին հավասար իրավունքներ:

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

63. Արհմիությունն աջակցում է ՀՖԿՍՊԻ կառուցվածքային ստորաբաժանումների կողմից գիտաժողովների, աշխատաժողովների, մասնագիտական, մշակութային, սպորտային և այլ միջոցառումների կազմակերպմանն ու իրականացմանը:

64. Գործատուն պարտավոր է տվյալ ամսվա ընթացքում աշխատողների աշխատանքի ընդունման և ազատման վերաբերյալ տեղեկատվությունը մինչև ընթացիկ ամսվա 28-ը (այդ օրվա դրությամբ) տրամադրել Արհմիությանը:

65. 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:

66. ՀՖԿՍՊԻ արհմիության նախագահը և ՀՖԿՍՊԻ կառուցվածքային ստորաբաժանումներից Արհմիության նախագահի ներկայացուցիչները (արհկոմիտեյի անդամները), 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 յոթ աշխատանքային օր տևողությամբ՝ պահպանելով հիմնական աշխատավարձը:

8. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄԸ

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

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

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

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

71. Գործատուն պարտավորվում է համակողմանիորեն զարգացնել ենթակառուցվածքները, լաբորատորիաները, բարելավել տեխնիկական պայմանները:

72. Կողմերը պարտավորվում են քննարկել և հնարավորության դեպքում ստեղծել պայմաններ ՀՖԿՍՊԻ աշխատողների ամառային հանգիստն ավելի մատչելի կազմակերպելու համար:

9. ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՒՄԸ, ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԺԱՄԿԵՏԸ

73. Սույն կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 2024 թ. Նոյեմբերի 28-ից և գործում է մինչև 2027 թվականի նոյեմբերի 28-ը:

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

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

76. Սույն կոլեկտիվ 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՝ համապատասխան արձանագրություն կազմելու միջոցով: Կողմերի անհամաձայնության դեպքում այն իրականացվում է օրենքով սահմանված կարգով:

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

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

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

80. Կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են Կողմերը:

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

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

83. Կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրվել է երկու հավասարազոր օրինակներից՝ յուրաքանչյուր կողմի մոտ գտնվում է մեկ օրինակ:

Գործատուի կողմից՝



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒՆՏՈՒՐԱՅԻ
ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ՌԵԿՏՈՐԻ ԺՊ՝**



Աշխատողների կողմից՝



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ
ԿՈՒՆՏՈՒՐԱՅԻ
ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԱՐՇԵՍԱԿՑԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԳԱՀ՝
Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ**