



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՅՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵՐԵՆՍԻԱ

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

2011



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՅՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵԴԵՐԱՑԻԱ

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

2011

Սույն բրոշյուրը մշակվել է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (ՀԱՄԿ) աշխատակազմի սոցիալ-սնտեսագիտական և աշխատանքի դաշնայինության ու իրավաբանական բաժինների կողմից՝ կազմակերպությունում աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական գործընկերության զարգացման, կոլեկտիվ բանակցությունների վարման, ինչդեպ նաև կոլեկտիվ տայմանագրերի կնքման գործընթացներին նդասելու նդասակով:

Օգտագործված նյութերը.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք

Б.Жернигон, А.Одеро, Г.Гуйдо “Коллективные переговоры, нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов“ Международная организация труда

ՀՀ ք. Երևան 0010, Վ. Սարգսյան 26/3

հեռ. 52-05-91, 58-21-49

վեբ-կայք www.hamk.am

էլ.փոստ hamk@xar.am

**Յուրաֆանջյուր ու ունի արհեստակցական միություններ
ստեղծելու և իր շահերը պաշտպանելու համար ար-
հեստակցական միություններ ընդունվելու իրավունք:**

ՍԱՐԴՊԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԸՆԴՅԱՆՈՒՐ ՀՈՉԱԿԱԳԻՐ

(հոդված 23-ի 4-րդ մաս)

**Յուրաֆանջյուր ու ունի այլ անձանց հետ միավորումներ
կազմելու, այդ թվում՝ արհեստակցական միություններ
կազմելու և դրանց անդամակցելու իրավունք:**

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ

(հոդված 28)

Սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում

Սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

Սոցիալական գործընկերության կողմերն են աշխատողները և գործատուները՝ ի դեմս իրենց ներկայացուցիչների: Եռակողմ սոցիալական գործընկերության դեպքում՝ աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների հետ հավասար հիմունքներով մասնակցում են Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության ներկայացուցիչները:

Սոցիալական գործընկերության շրջանակներում բոլոր կողմերը հանդես են գալիս որպես անկախ կողմեր և նրանցից յուրաքանչյուրը լուծում է իրեն բնորոշ և յուրահատուկ խնդիրներ:

Արհմիությունների համար դրանք աշխատողների իրական եկամուտների աճն են, սոցիալական պաշտպանվածության երաշխիքները, արժանապատիվ աշխատանքի ապահովումը:

Գործատուի համար դրանք կապիտալի արդյունավետ օգտագործման երաշխիքներն են, արտադրողականության աճի միջոցով շահույթի ավելացումը, արտադրվող ապրանքի և մատուցվող ծառայությունների որակի բարձրացումը, ինչպես նաև կանոնավոր աշխատանքային գործընթացի ապահովումը և որպես արդյունք, տարբեր շուկաներում մրցունակության բարձրացումը:

Պետության համար այդ խնդիրներն են՝ սոցիալական համերաշխությունը, պետական բյուջեի եկամտային մասի աճը, էկոլոգիական անվտանգությունը, ազգային տնտեսության մրցունակությունը:

Սոցիալական գործընկերությանը բնորոշ են հետևյալ հիմնական սկզբունքները՝

- 1) կողմերի իրավահավասարությունը.
- 2) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.
- 3) կողմերի շահերը հաշվի առնելը և հարգալից վերաբերմունք դրսևորելը.
- 4) կողմերի և նրանց ներկայացուցիչների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները պահպանելը.
- 5) կողմերի ներկայացուցիչների լիազորվածությունը.
- 6) քննարկման առաջարկվող՝ աշխատանքի վերաբերյալ հարցերի ընտրության ազատությունը.
- 7) պարտավորություններ ստանձնելու կամավորությունը.
- 8) ընդունվող պարտավորությունների իրատեսական լինելը.
- 9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման պարտադիր լինելը.
- 10) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն ու վերահսկողությունը.

11) կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների մեղքով կոլեկտիվ պայմանագրի չկատարման համար պատասխանատվությունը:

Սոցիալական գործընկերության համակարգը

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված է նաև սոցիալական գործընկերության համակարգը, որն իր մեջ ներառում է հետևյալ մակարդակները՝

1) **հանրապետական մակարդակ**, որը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը:

2) **Ճյուղային մակարդակ**, որը սահմանում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (ճյուղերում) աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունը:

3) **տարածքային մակարդակ**, որը սահմանում է որոշակի տարածքում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների համապատասխան տարածքային միությունը և գործատուների համապատասխան տարածքային միությունը:

4) **կազմակերպության մակարդակ**, որը սահմանում է գործատուի և աշխատողների միջև աշխատանքի բնագավառի որոշակի փոխադարձ պարտավորություններ: Այդ գործընկերության կողմերն են գործատուն և արհեստակցական միությունը:

Կոլեկտիվ պայմանագիր

Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցիչ) և աշխատողների ներկայացուցիչների կամ գործատուների միության և արհեստակցական միության միջև զրավոր ձևով կնքված կամավոր համաձայնություն է, որը կարգավորում է աշխատողների և գործատուների միջև աշխատանքային հարաբերությունները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանվում են նվազագույն պահանջներ աշխատողների համար, որոնք կարող են բարելավվել կոլեկտիվ պայմանագրով:

Կոլեկտիվ պայմանագիրը աշխատանքային հարաբերություններում կոչված է պաշտպանել թե գործատուի և թե աշխատողի շահերը: Այն ուղղված է աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու, առաջացած տարածայնությունները փոխզիջման ճանապարհով լուծելուն:

Կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված աշխատանքային պայմանները (աշխատավարձի չափը, վարձատրության պայմանները, արձակուրդի տևողությունը, լրացուցիչ սոցիալական հատուցումները) և այլ լրացուցիչ արտոնությունները և երաշխիքները թույլ են տալիս, որպեսզի գործատուն նախօրոք պլանավորի արտադրական ծախսերը ու սպասվելիք եկամուտները և նախապայմաններ են ստեղծում կողմերի փոխհամաձայնության աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման համար:

Կոլեկտիվ բանակցություններ

Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց շահերը համաձայնեցնում և առաջացած վեճերը լուծում են կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել մյուս կողմին: Ծանուցման մեջ նշվում են կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաև առաջարկությունները և պահանջները:

Կոլեկտիվ բանակցության կողմերը պայմանավորվում են կոլեկտիվ բանակցությունները սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ:

Գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ:

Կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը կան նրանց ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կոլեկտիվ բանակցությունների հետ կապված հարցերի վերաբերյալ հարցումներ անելու միմյանց: Հարցման պատասխանները պետք է ներկայացվեն հարցումն անելու օրվանից ոչ ուշ, քան տասնհինգ օրվա ընթացքում: Այդ ժամկետը կարող է փոփոխվել կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների լրացուցիչ պայմանավորվածությամբ:

Տեղեկատվություն տրամադրող կողմն իրավունք ունի մյուս կողմից պահանջելու չիրապարակել ստացված տեղեկատվությունը:

Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են ավարտված կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ տարածայնությունների մասին արձանագրություն կազմելու կամ կողմերից մեկի կողմից մյուս կողմին կոլեկտիվ բանակցություններից դուրս գալու մասին գրավոր ծանուցում ուղարկելու պահից, եթե կողմերն այլ որոշում չեն ընդունել:

Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են չկայացած, եթե համապատասխան ծանուցում ստացած կողմը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին:

Կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակությունը

Կոլեկտիվ 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 դրույթունը չվատթարացնող պայմաններ:

Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել՝

1) աշխատանքի վարձատրության պայմանները, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով սղաճի մակարդակը և զների աճը.

2) աշխատավարձի պայմանները.

3) աշխատաժամանակը և հանգստի ժամանակը (ներառյալ՝ արձակուրդների տրամադրումը և դրանց տևողությունը).

4) աշխատողների թվաքանակի կրճատման կարգը և պայմանները, երաշխիքները կրճատումների դեպքերում.

5) աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պայմանները.

6) արտադրության էկոլոգիական անվտանգության և աշխատողների առողջության պահպանման պայմանները.

7) աշխատողների՝ մասնագիտություն ձեռք բերելու, որակավորումը բարձրացնելու և վերաորակավորվելու պայմանները.

8) այնպիսի երաշխիքներ և հատուցումներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնելու կարգը.

10) կոլեկտիվ պայմանագիրը չկատարելու համար պատասխանատվությունը.

11) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում աշխատողների և գործատուների կողմից պահանջների ներկայացման կարգն ու ժամկետները.

12) կոլեկտիվ վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումները.

13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ հարցեր:

Կոլեկտիվ և 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 դրույթունը: Եթե կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագծի մշակումը և քննարկումը

Կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու համար բանակցություններ սկսելու համաձայնություն ձեռք բերած կողմերը կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի մշակման համար հավասար անդամության սկզբունքով ձևավորում են հանձնաժողով: Հանձնաժողովի կազմը ամրագրվում է արձանագրությամբ: Արձանագրության ստորագրման օրը համարվում է կոլեկտիվ բանակցությունների սկիզբը:

Սկսելով կոլեկտիվ բանակցությունները՝ կողմերը պայմանավորվում են իրենց կողմից տրամադրման ենթակա տեղեկատվության բովանդակության, դրա ներկայացման ժամկետների, կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի մշակման կարգի և ժամկետների վերաբերյալ, որն ամրագրվում է արձանագրությամբ: Պայմանավորվածություններ ձեռք չբերվելու դեպքում կազմվում է արձանագրություն տարածայնությունների մասին: Արձանագրությունում նշվում է տարածայնությունների վերացման վերաբերյալ կողմերի առաջարկությունները, ինչպես նաև սահմանվում է կոլեկտիվ բանակցությունները վերսկսելու ժամկետը:

Կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում մշակված կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը ներկայացվում է աշխատողների ժողովի (համաժողովի) քննարկմանը: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից հավանության չարժանանալու դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) կարող է որոշում ընդունել կոլեկտիվ բանակցությունները նորից սկսելու կամ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ¹ նախաձեռնելու մասին: Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ կարելի է նախաձեռնել նաև, եթե հնարավոր չի լինում վերացնել տարածայնությունները:

Եթե կոլեկտիվ պայմանագրի նախագծի քննարկմանը հրավիրված աշխատողների ժողովին աշխատողների կեսից ավելին, իսկ համաժողովի պատվիրակների երկու երրորդից ավելին չեն մասնակցում, ապա ոչ ուշ, քան ժողովի (համաժողովի) անցկացման օրվանից հետո հինգ օրվա ընթացքում, հրավիրվում է աշխատողների նոր ժողով (համաժողով):

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը աշխատողների ժողովում (համաժողովում) հավանության արժանանալու դեպքում, պայմանագիրը ստորագրում են գործատուի և աշխատողների ներկայացուցիչները:

¹ Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը կարգավորվում են 33 աշխատանքային օրենսգրքի գլուխ 11-ով:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը և գործողության ժամկետը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման պահից, եթե պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը սահմանում են կողմերը, սակայն այն չի կարող գերազանցել երեք տարին:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի վերջին երկու ամսվա ընթացքում կողմերը կարող են սկսել կոլեկտիվ բանակցություններ նոր կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ գործող կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգելու վերաբերյալ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը պահպանում է իր ուժը կազմակերպության անվանման, հիմնադրի (մասնակցի, բաժնետիրոջ, փայտիրոջ և այլն) փոփոխության (բացառությամբ կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքի, ինչպես նաև մասնավորեցման (ապապետականացման) դեպքի. կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը համարվում է միակողմանիորեն լուծված նախկին գործատուի կողմից՝ անկախ դրա գործողության ժամկետից) կամ նրա ղեկավարի (պայմանագիրը ստորագրած գործատուի ներկայացուցչի) փոփոխության դեպքերում:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը և դրա գործողության ուրուտը

Եթե կազմակերպության արհմիության անդամների թիվը գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների թվի կեսից ավելին է, ապա կազմակերպությունում կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է այդ կազմակերպության բոլոր աշխատողների վրա: Իսկ եթե կազմակերպության արհմիության անդամների թիվը աշխատողների թվի կեսից պակաս է, կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է միայն արհմիության անդամների վրա:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի փոփոխությունները և լրացումները

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու կարգը սահմանվում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ առաջանալու դեպքում այն քննարկվում է հաշտեցման հանձնաժողովում (այդ թվում՝ միջնորդի մասնակցությամբ): Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը

չլուծվելու (այդ թվում՝ կոլեկտիվ բանակցությունները չկայանալու, հաշտեցման հանձնաժողովում հարցի քննարկումից հրաժարվելու) դեպքում մնացած ժամկետով շարունակում է գործել կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի լուծումը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը կարող է լուծել կողմերից յուրաքանչյուրը, պայմանագրով սահմանված կարգով, այդ մասին նախագուշացնելով մյուս կողմին ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը չի կարող լուծվել իր գործողության առաջին վեց ամսվա ընթացքում բացառությամբ՝ կազմակերպության մասնավորեցման (ապապետականացման) դեպքի. կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը համարվում է միակողմանիորեն լուծված նախկին գործատուի կողմից՝ անկախ դրա գործողության ժամկետից և պարտապան կազմակերպության սնանկ ճանաչելու մասին դատարանի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունը և վերահսկողությունը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են կողմերը կամ այդ նպատակով նրանց լիազորած ներկայացուցիչները: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն կարող է իրականացնել պետական լիազոր մարմինը, եթե կոլեկտիվ պայմանագրի կողմն անկարող է ինքնուրույն իրականացնել հսկողություն և համապատասխան խնդրանքով դիմել է պետական լիազոր մարմնին:

Կողմերի ներկայացուցիչները կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ հաշվետու են աշխատողների ժողովին (համաժողովին):

Չաշվետվության ներկայացման կարգը և ժամկետները սահմանվում են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով:

Կ Ո Ւ Ե Կ Տ Ի Վ Պ Ա Յ Մ Ա Ն Ա Գ Ի Ր
(մոտավոր բովանդակություն)

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1.1 Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի կողմեր են հանդիսանում՝

.....
(կազմակերպության անվանումը)

գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի (սնօրենի, գլխավոր սնօրենի, գործադիր սնօրենի)

.....
(անուն, ազգանուն)

հետագայում՝ «գործատու», և աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս արհմիության ընտրովի մարմնի ղեկավարի....., հետագայում՝

.....
(անուն, ազգանուն)

«արհմիություն»:

1.2. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի առարկա է հանդիսանում գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրության համեմատ աշխատանքի պայմանների և աշխատանքի վարձատրության ու դրանց հետ կապված այլ հարցերի նկատմամբ տրամադրվող երաշխիքների և արտոնությունների վերաբերյալ լրացուցիչ դրույթների սահմանումը:

1.3. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի հավելվածները նրա անբաժանելի մասն են կազմում:

2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ, ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

2.1. Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ ձևակերպվում են գործատուի հրամանով (կարգադրությամբ)՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու հիման վրա²: Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գրավոր ձևով՝ աշխատողի և գործատուի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով՝ երկու օրինակից: Գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը պարտավոր են, աշխատողին աշխատանքային պարտականությունների կատարման անցնելուց առաջ, ստորագրությամբ ծանոթացնել նրա պաշտոնեական հրահանգին:

2.2. Աշխատանքային պայմանագրի պայմանները չեն կարող վատթարացնել աշխատողի աշխատանքային պայմանները գործող օրենսդրության, ինչպես նաև սույն կոլեկտիվ պայմանագրի համեմատ:

2.3. Գործատուն և աշխատողները պարտավորվում են կատարել աշխատանքային պայմանագրի պայմանները: Գործատուն իրավասու չէ պահանջել աշխատողից կատարել աշխատանք, որը նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով (բացառությամբ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ

² առանձին դեմքերում՝ անհասկան իրավական ակտով

հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման դեպքերի): Աշխատողին այլ աշխատանքի փոխադրելը առանց աշխատողի համաձայնության թույլատրվում է միայն օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում.

2.4. Ձեռնարկության կառուցվածքի, նրա վերակազմակերպման, ինչպես նաև հաստիքների և աշխատողների թվաքանակի հետ կապված հարցերը գործատուն լուծուծում է խորհրդակցելով արհմիության հետ.

2.5. Գործատուն պարտավորվում է նախօրոք, ոչ ուշ քան 3 ամիս առաջ, ներկայացնել արհմիությանը աշխատողների թվաքանակի և հաստիքների կրճատման մասին հրամանների նախագծերը, աշխատողների արձակման ժամանակացույցը, կրճատվող հաստիքների և առկա թափուր տեղերի ցուցակները:

Գործատուն ոչ ուշ, քան 3 ամիս առաջ ներկայացնում է արհմիությանը տեղեկատվություն աշխատողների հնարավոր զանգվածային ազատումների մասին.

2.6. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման ժամանակ աշխատանքում թողնելու նախապատվության իրավունքը (բացի օրենքով նախատեսված աշխատողների) տրվում է հետևյալ աշխատողներին
ա) նախակենսաթոշակային *սարիֆի*(նշել *սարիֆը*)

բ) *սվյալ ձեռնարկությունում 10 տարուց ավել աշխատած.*

գ) *մինչև 16 տարեկան երեխաներ ունեցող միայնակ մայրերին.*

դ) *առանց մոր մինչև 16 տարեկան երեխաներ խնամող հայրերին.*

~).....

2.7. Հաստիքի կրճատման ժամանակ արձակման նպաստը վճարվում է օրենսդրության համեմատությամբ ավելացված չափով այն աշխատողներին, ովքեր աշխատել են տվյալ ձեռնարկությունում

ա)5-ից 10 տարի – *միջին ամսական աշխատավարձի**աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով.*

բ)10 և ավելի տարի - *միջին ամսական աշխատավարձի**աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով.*

~).....

2.8. Գործատուի նախաձեռնությամբ արհեստակցական միության անդամ հանդիսացող աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարող է իրականացվել միայն արհմիութենական ընտրովի մարմնի նախնական համաձայնությամբ:

3. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ

3.1. Ձեռնարկությունում աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել շաբաթական 40 ժամ.

3.2.Աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա (*վեցօրյա*) աշխատանքային շաբաթ երկու (*մեկ*) հանգստյան օրով.

3.3. Աշխատաժամանակը ներառում է բոլոր տեսակի լրացուցիչ ընդմիջումները.

3.4. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ ձեռնարկությունում աշխատողի ցանկությանը կիրառվում է ոչ լրիվ աշխատանքային օր (ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ) հետևյալ աշխատողների համար

- ա) մինչև 8 տարեկան երեխաներ ունեցող կանանց համար
- բ) արտադրությունում աշխատանքային ռեժիմը չհամընկող կորցրած անձանց համար
- ~

3.5. Մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող աշխատանքներում աշխատողների համար սահմանել կրճատ աշխատաժամանակ, որի կարգն ու պայմանները սահմանված են թիվ հավելվածում, ցանկը՝ թիվ հավելվածում.

3.6. Գործատուն աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցերը դեպքերում համաձայնեցնում է կազմակերպության արհմիության հետ համաձայն թիվ հավելվածում սահմանված կարգի.

3.7. Աշխատաժամանակի զուտարային հաշվարկը աշխատողների համար սահմանված աշխատանքային ժամերի քանակը գերազանցելու դեպքում աշխատողի ցանկությամբ նրան տրամադրել ազատ օր (օրեր), կամ կրճատել աշխատանքային օրը թիվ հավելվածում սահմանված կարգի համաձայն.

- Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում
- ա) մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատողները
- ~)

4. ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

4.1. Հանգստի և սնվելու համար ընդմիջման սկիզբը և ավարտը սահմանել-ից-ը.

4.2. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների տրամադրումը, դրանց քանակը, տևողությունը, հանգստանալու տեղը և ժամանակացույցը իրականացնել թիվ հավելվածում սահմանված կարգի համաձայն.

4.3. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ հերթական արձակուրդների տրամադրման ժամանակացույցը մինչև կազմվում և հաստատվում է գործատուի կողմից՝ արհմիության համաձայնությամբ: Գործատուն մեկ շաբաթվա ընթացքում բոլոր աշխատողներին ծանոթացնում է արձակուրդների տրամադրման ժամանակացանկի հետ:

4.4. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ լրացուցիչ արձակուրդ է տրամադրվում³

³ Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:

Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային ղայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կարող են սահմանվել ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդներ, բացառությամբ ղեկավար և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, ՀՀ կենտրոնական բանկի: (ՀՀ ԱՕ հոդված 159, 1-ին և 3-րդ մասեր)

Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային ղայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով ամենամյա արձակուրդի համար կարող են սահմանվել ավելի մեծ վճարումներ, քան սահմանված է աշխատանքային օրենսգրքով, բացառությամբ ղեկավար և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, ՀՀ կենտրոնական բանկի (ՀՀ ԱՕ հոդված 69, 1-ին մաս)

ա) աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին՝ համաձայն հավելվածի.

բ) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին՝ համաձայն հավելվածի.

գ) հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին՝ համաձայն հավելվածի.

4.4.1. Լրացուցիչ արձակուրդներ (բացի օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի) տրամադրել նաև՝

ա) աշխատանքում բարձր արդյունքների հասնելու համար աշխատանքային օր.

բ) առավել կարևոր և առավել բարդ աշխատանքներ կատարելու համար՝ աշխատանքային օր.

~)

4.5. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ աշխատողին կարող է տրամադրվել չվարձատրվող արձակուրդ հետևյալ դեպքերում՝

ա) աշխատողի ամուսնության աշխատանքային օր.

բ) իր երեխաների ամուսնության աշխատանքային օր.

գ) հարազատների մահվան (նշել հարազատության աստիճանը)..... աշխատանքային օր.

դ) ընճանեկան դայանմներից ելնելով.

~)

4.7. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողի խնդրանքով տրամադրվում է անենամյա արձակուրդ

ա) առողջարանակուրտային բուժման անհրաժեշտության դեպքում

բ) երեխայի բուժման անհրաժեշտության դեպքում

~)

5. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

5.1. Կազմակերպությունում նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանվում էդրամ: Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափը չի ներառում լրացուցիչ վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումները.

5.2. Ժամավճարային և ամսական դրույքաչափերը, աշխատանքի վարձատրության ձևերը, չափն ու պայմանները, աշխատանքի նորմաները սահմանվում են համաձայն թիվ..... հավելվածի.

5.3. Առողջության համար վնասակար աշխատանքի կատարման դեպքում աշխատողին վճարվում է հավելում՝ նրա միջին ժամային աշխատավարձի (պաշտոնային դրույքաչափի)տոկոսի չափով.

Առողջության համար առանձնապես վնասակար, առանձնապես ծանր աշխատանքի կատարման դեպքում աշխատողին վճարվում է հավելում՝ նրա տարիֆային դրույքի (պաշտոնային դրույքաչափի) տոկոսի չափով.

Առողջության համար վնասակար և առանձնապես վնասակար, առանձնապես ծանր աշխատանքների և մասնագիտությունների ցանկերը տրվում են թիվ հավելվածում.

5.4. Արտաժամյա, տոնական և հիշատակի ոչ աշխատանքային օրերին աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է հետևյալ չափերով՝

5.5. Գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար սահմանվում է հավելում ժամային դրույքաչափի տոկոսի չափով.

5.6. Աշխատանքի նորմաները սահմանվում են գործատուի կողմից յուրաքանչյուր(նշել ժամանակահատվածը) համար՝ արհմիության հետ համաձայնեցնելով.

5.7. Աշխատավարձը վճարվում է ամիսըանգամ
(նշվում է աշխատավարձի վճարման ժամկետը, ձևը և վայրը)

Արձակուրդի ժամանակի համար աշխատավարձը վճարվում է ոչ ուշ, քան արձակուրդը սկսելուց օր առաջ.⁴

5.8. Աշխատողները պարգևատրվում են համար, պարգևավճարների մասին կարգի համաձայն (հավելված թիվ.....).

5.9. Աշխատանքի ծավալի ավելացման դեպքում սահմանել աշխատանքի վարձատրության չափը.
(նշել ավելացման չափը)

5.10. Ժամավճարային, գարծարքային և անսական դրույքաչափը, աշխատանքի վարձատրության այլ ձևերը, չափն ու պայմանները, աշխատանքի նորմաները սահմանվում են հավելված -ում.

5.11. Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի համար վճարել յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափով:

6. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ

6.1. Գործատուն պարտավորվում է՝

6.1.1. Յուրաքանչյուր աշխատողի համար ապահովել անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան կահավորված անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս աշխատատեղ և շրջապատող միջավայր.

6.1.2. Գնահատել աշխատողների անվտանգության և առողջության համար հնարավոր ռիսկերը.

Յուրաքանչյուր աշխատանք կատարելու համար մշակել՝
ա) աշխատողների անվտանգության ապահովման իրահանգներ.

⁴ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ արձակուրդի ժամանակի համար աշխատավարձը վճարվում է ոչ ուշ, քան արձակուրդը սկսելուց 3 օր առաջ

բ) անցկացնել աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոնների ուսուցում և հրահանգավորում (նախնական, աշխատատեղում և պարբերական)։

6.1.3. Սահմանել հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների ցանկը, որոկավորման պահանջները և որոկավորման քննությունների անցկացման կարգը (թիվ հավելված)։

6.1.4. Չթույլատրել աշխատողին անցնելու աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը առանց աշխատանքի անվտանգության ուսուցում և (կամ) հրահանգավորում անցնելու։

6.1.5. Ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով .

6.1.6. Հաստատել արտադրությունների, աշխատանքների և մասնագիտությունների ցանկը, որտեղ աշխատելու համար անվճար տրամադրվում է կաթ կամ այլ համարժեք սննդամթերք (հավելված ...).

6.1.7. Աշխատողներին ժամանակին տրամադրել հարմար և ժամանակակից հատուկ հագուստ, հատուկ կոշիկ և անհատական պաշտպանության այլ միջոցներ, ինչպես նաև անհատական հիգիենայի առարկաներ համաձայն հավելվածի։

6.1.8. Ժամանակին ապահովել տեխնիկական փաստաթղթերով։

6.1.9. Աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումների իրականացման նպատակով յուրաքանչյուր տարվա համար հատկացնել արտադրանքի արտադրության (աշխատանքների, ծառայությունների) ծախսերի..... տոկոսը: Աշխատողների կյանքի և առողջության պահպանման միջոցառումների ժամանակացույցը ամրագրված է թիվհավելվածում։

6.2. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ բացի ՀՀ օրենսդրությամբ տրվող վնասի փոխհատուցումից, գործատուն վճարում է տուժվողին`

- ա) միանվագ նոյաւս (միջին աշխատավարձի -դասիկը, կամ այլ ցուցանիշ)
- բ) լրացուցիչ ամենամսյա վճարումներ.....
- գ) 5-10 օրի աշխատանքային սաժի դեղում տոկոսի չափով
- դ) 11-20 օրի աշխատանքային սաժի դեղում տոկոսի չափով
- ~)

7. ԱՐԴՄՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

7.1. Կողմերը իրենց վրա են վերցնում բանակցությունների ընթացքի կանոնների պահպանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և պարտականությունների կատարման պատասխանատվությունը։

7.2. Աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված սոցիալական շահերը ու իրավունքները շոշափող որոշումները գործատուն պարտավորվում է ընդունել, հաշվի առնելով արհմիության կարծիքը։

Համապատասխան որոշումների (հրամանների) նախագծերը ներկայացվում են արհմիություն ոչ ուշ, քանաշխատանքային օր առաջ, մինչև նրա ընդունման

համար նախատեսված ժամկետը: Արհմիությունը աշխատանքային օրվա ընթացքում պարտավոր է գրավոր հայտնել իր կարծիքը գործատուին:

7.3. Գործատուն՝

7.3.1. Երաշխավորում է աշխատողների սոցիալ-տնտեսական հարցերի վերաբերյալ անվճար տեղեկատվության տրամադրումը արհմիությանը՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում:

7.3.2. Պարտավորվում է աշխատանքային օրվա ընթացքում արհեստակցական միության անդամի իրավունքների ու շահերի վերաբերյալ արհմիության միջնորդագրին ի պատասխան արհմիությանը տեղյակ պահել ձեռնարկված միջոցների մասին:

7.3.3. Անվճար տրամադրում է արհմիությանըսենյակ (սենյակներ) իր կահավորանքով, հեռախոսահամարով ինչպես նաև ապահովում է նշված սենյակի (սենյակների) ջեռուցումը, էլեկտրամատակարարումը, նրա մաքրումը և պահպանումը, իսկ արհմիութենական ժողովներ (համաժողովներ) անցկացնելու համար տրամադրում է

7.3.4. Յուրաքանչյուր տարի (ամիս) փոխանցում է արհմիության հաշվին գումար աշխատավարձի ֆոնդիտոկոսի չափով՝ այլ աշխատանքներ կազմակերպելու համար:

7.3.5. Արհմիության անդամի դիմումի առկայության դեպքում նրա անդամավճարը գործատուն փոխանցում է արհմիության հաշվարկային հաշվի վրա աշխատավարձը վճարելուց հետո օրվա ընթացքում:

7.3.6. Կազմակերպությունում գործող արհմիության ընտրովի մարմիններում ընտրված և հիմնական աշխատանքից չազատված աշխատողներին արհմիության միջոցառումներին մասնակցելու կամ որակավորումը բարձրացնելու համար աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատել տարվա ընթացքում..... աշխատանքային օր ժամկետով և այդ օրերի համար վարձատրել համաձայն թիվ հավելվածում սահմանված կարգի:⁵

8. ԵԶՐԱՓՈՎԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

8.1. Սույն կղելկտիվ պայմանագիրը ուժի մեջ է մտնում.....թվականի-ի «.....»-ից և գործում է մինչև.....թվականի-ի «.....»-ը .

⁵ Կազմակերպությունում գործող արհմիության ընտրովի մարմիններում ընտրված և հիմնական աշխատանքից չազատված աշխատողներին արհմիության միջոցառումներին մասնակցելու կամ որակավորումը բարձրացնելու համար նախատեսվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատել նվազագույնը 6 աշխատանքային օր ժամկետով: Արհմիութենական մարմիններում ընտրված աշխատողների համար կազմակերպության կղելկտիվ պայմանագրով կարող են նախատեսվել նաև այլ երաշխիքներ:

8.2. Սույն կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի ընթացքում փոփոխություններ և լրացումներ կարող են իրականացվել միայն փոխադարձ համաձայնությամբ, հետևյալ կարգով

8.3. Կողմերը պայմանավորվեցին, որ գործատուն բոլոր աշխատողներին ծանոթացնում է կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակության հետ այն ստորագրելու օրվանից աշխատանքային օրվա ընթացքում.

8.4. Կողմերը պարբերաբար աշխատողների կոլեկտիվին, բայց ոչ ուշ, քան մեկ անգամ հաշվետվություն են տալիս կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման մասին.

Հաշվետվությամբ հանդես են գալիս սույն կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրած անձինք:

⁶ Եթե կազմակերպության կոլեկտիվ ղայմանագրով նման կարգ սահմանված չէ, ադա կազմակերպության կոլեկտիվ ղայմանագրի փոփոխությունները և լրացումները կատարվում են կոլեկտիվ ղայմանագրի կնիման համար 33 աճխատանային օրենսգրքով սահմանված ընթացակարգերով:

**ԿՈՒՆԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ
ՀԱՎԱՆՈՒԹՅԱՆ Է ԱՐԺԱՆԱՑԵԼ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԺՈՂՈՎԻ (ՀԱՄԱԺՈՂՈՎԻ) ԿՈՂՄԻՑ**

.....թվականի-ի «.....»-ին

ԿՈՒՆԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ՍՏՈՐԱԳՐՎԵԼ Է..... ՀԱՎԱՍԱՐԱՋՈՐ ՕՐԻՆԱԿԻՑ`

.....թվականի-ի «.....»-ին

ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԿՈՂՄԻՑ

ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԿՈՂՄԻՑ

.....
(*ստորագրություն*)

.....
(*ստորագրություն*)

.....
(*ազգանուն, անուն*)

.....
(*ազգանուն, անուն*)

.....
(*դաշտ*)

.....
(*դաշտ*)

Կ.Տ.

Կ.Տ.

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ