

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

25 հունվարի 2005 թվականի N 224-Ն

ՊԵՏԱԿԱՆ ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՐՅՈՒՐ ՏՈԿՈՍ՝ ՊԵՏՈՒԹՅԱՆԸ ՍԵՓԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՎ ՊԱՏԿԱՆՈՂ ԲԱԺՆԵՄԱՍ ՈՒՆԵՑՈՂ ՓԱԿ ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱՂԻՐ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ (ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ) ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԿԱՐԳԸ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ՀԵՏ ԿՆՔՎՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ՁԵՎԵՐԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը որոշում է.

1. Հաստատել՝

ա) պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) ընդհանուր կարգը՝ համաձայն N 1 հավելվածի, և նրանց հետ կնքվող աշխատանքային օրինակելի պայմանագրի ձևը՝ համաձայն N 2 հավելվածի.

բ) հարյուր տոկոս՝ պետությանը սեփականության իրավունքով պատկանող բաժնեմաս ունեցող փակ բաժնետիրական ընկերությունների գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) ընդհանուր կարգը՝ համաձայն N 3 հավելվածի, և նրանց հետ կնքվող աշխատանքային օրինակելի պայմանագրի ձևը՝ համաձայն N 4 հավելվածի:

1¹. Սույն որոշման 1-ին կետի «բ» ենթակետով հաստատված ընդհանուր կարգը և աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը չեն տարածվում հարյուր տոկոս՝ պետությանը սեփականության իրավունքով պատկանող բաժնեմաս ունեցող փակ բաժնետիրական ընկերությունների վրա, որոնց գործադիր մարմինների լիազորությունները, ոչ ուշ, քան մեկ տարի ժամանակահատվածում՝ սահմանված կարգով նախատեսված է մրցույթով փոխանցել մասնավոր հատվածին:

(1¹-ին կետը լրաց. 28.07.05 N 1127-Ն)

1². Սույն որոշումը չի տարածվում առողջապահական պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների և հարյուր տոկոս՝ պետությանը սեփականության իրավունքով պատկանող բաժնեմաս ունեցող առողջապահական փակ բաժնետիրական ընկերությունների վրա:

(1²-րդ կետը լրաց. 07.07.11 N 935-Ն)

2. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

Հայաստանի Հանրապետության
վարչապետ

Ա. Մարգարյան

2005 թ. փետրվարի 14
Երևան

Հավելված N 1
ՀՀ կառավարության 2005 թվականի
հունվարի 25-ի N 224-Ն որոշման

Ը Ն Դ Հ Ա Ն ՈՒ Ր Կ Ա Ր Գ

ՊԵՏԱԿԱՆ ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱՂԻՐ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ (ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ)

1. Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների (այսուհետ՝ պետական կազմակերպություն) գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) ընդհանուր կարգով (բացառությամբ Հայաստանի

Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի) սահմանվում են պետական կազմակերպության գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) պայմանները, ինչպես նաև նրանց ներկայացվող ընդհանուր որակական և մասնագիտական պահանջները:

2. Սույն կարգով նախատեսված պահանջների պահպանումը պարտադիր է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից լիազորված պետական մարմինների (այսուհետ՝ լիազորված պետական մարմին) համար:

3. Պետական կազմակերպության գործադիր մարմին ընտրվում (նշանակվում) է մրցութային կարգով: Պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար մրցույթն անցկացվում է բաց եղանակով:

Բաց մրցույթ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունում է լիազորված պետական մարմինը:

4. Պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար բաց մրցույթ անցկացնելու մասին լիազորված պետական մարմնի որոշումը և մրցույթի պայմանները լիազորված պետական մարմինը 5-օրյա պարբերականությամբ առնվազն 2 անգամ հրապարակում է զանգվածային լրատվության միջոցներով (հանրապետական կամ տեղական ռադիո, հեռուստատեսություն, մամուլ):

5. Պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար բաց մրցույթ անցկացնելու մասին լիազորված պետական մարմնի հայտարարության տեքստում պարտադիր է նշել՝ ա) մրցութային մասնակցելու համար դիմումների ընդունման վայրը և ժամկետը, որը չի կարող մրցույթ անցկացնելու մասին վերջին հայտարարության հրապարակման օրվանից հաշված մեկ ամսվանից պակաս լինել:

բ) մրցութային անցկացման վայրը, օրը և ժամը.

գ) մրցութային մասնակցելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը (նյութերը).

դ) հավակնորդին ներկայացվող պահանջները (չափանիշները):

6. Մրցութային մասնակցելու համար պահանջվում են հետևյալ փաստաթղթերը՝

ա) դիմում,

բ) լուսանկար,

գ) քաղվածք՝ աշխատանքային գրքույկից,

դ) ինքնակենսագրություն,

ե) բարձրագույն կրթության դիպլոմի պատճենը,

զ) կադրերի հաշվառման անձնական թերթիկ (լրացված),

է) տեղեկանք՝ մշտական բնակության վայրից,

ը) հրատարակված հոդվածների ցանկ կամ գիտական կոչումը հավաստող փաստաթուղթ (դրանց առկայության դեպքում),

թ) բնութագիր՝ վերջին աշխատավայրից (եթե կազմակերպությունը չի լուծարվել):

7. Պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում կարող է նշանակվել այն գործունակ չափահաս Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին, որը տիրապետում է գրական հայերենին:

8. Պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում չի կարող նշանակվել այն անձը՝

ա) որը դատական կարգով ճանաչվել է անգործունակ կամ սահմանափակ գործունակ.

բ) տառապում է այնպիսի հիվանդությամբ, որը կարող է խոչընդոտել ծառայողական պարտականությունների կատարմանը կամ լիազորությունների իրականացմանը.

գ) խուսափել է ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից.

դ) որը դատապարտվել է հանցագործության կատարման համար, և նրա դատվածությունը սահմանված կարգով հանված կամ մարված չէ:

ե) որին օրենքի համաձայն արգելվել է որոշակի պաշտոններ զբաղեցնել կամ որը զրկվել է որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից.

զ) որը նախորդ 3 տարվա ընթացքում եղել է սնանկանալու պատճառով լուծարված և

կազմակերպության պարտատերերի օրինական պահանջները չբավարարած կազմակերպության ղեկավար:

9. Գործադիր մարմինների ընտրության պարտադիր պայմաններն են՝

ա) համապատասխան բնագավառի բարձրագույն կրթություն.

բ) ձեռնարկատիրական կամ կառավարման ոլորտի առնվազն 3 տարվա կամ առնվազն 5 տարվա մասնագիտական աշխատանքային ստաժ.

գ) իր պարտականությունների կատարման համար անհրաժեշտ իրավական ակտերի իմացություն (այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն, համապատասխան ոլորտի Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրություն և այլ իրավական ակտեր):

դ) պետական կազմակերպության զարգացման և բարեփոխման հայեցակարգ, հիմնադրույթներ մշակելու կարողություն:

10. Գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) լրացուցիչ պայմաններն են՝

ա) տրամաբանելու և տարբեր իրավիճակներում կողմնորոշվելու ունակություն.

բ) ֆինանսատնտեսական գործունեության իրականացման կարողություն.

զ) համակարգչով և ժամանակակից այլ տեխնիկական միջոցներով աշխատելու ունակություն.

դ) աշխատանքի կազմակերպման և ղեկավարման անհրաժեշտ հմտություն.

ե) ենթակաների հետ վարվելու անհրաժեշտ էթիկայի կանոնների իմացություն.

զ) առնվազն մեկ օտար լեզվի իմացություն:

11. Գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի հավակնորդների՝ սույն կարգով նախատեսված պարտադիր պայմանները հավասարապես բավարարելու դեպքում համապատասխան լիազորված պետական մարմնի (պետական կազմակերպության կոլեգիալ կառավարման մարմնի) կողմից կարող է հաշվի առնվել նաև այս կամ այն լրացուցիչ չափանիշը կամ դրանցից մի քանիսը միաժամանակ:

11.1. Եթե պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար դիմել է մեկ քաղաքացի, ապա մրցույթը համարվում է չկայացած, և հայտարարվում է նոր մրցույթ՝ ընդհանուր հիմունքներով:

(11.1-ին կետը լրաց. 07.03.13 N 201-Ն)

11.2. Եթե մրցույթը սույն կարգի 11.1-ին կետով համարվում է չկայացած, ապա քաղաքացին դրա մասին տեղեկացվում է փաստաթղթերի հանձնման վերջնաժամկետի հաջորդ աշխատանքային օրը:

(11.2-րդ կետը լրաց. 07.03.13 N 201-Ն)

11.3. Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձը պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի թափուր պաշտոնում ժամանակավոր պաշտոնակատար նշանակում է մինչև վեց ամիս ժամկետով:

(11.3-րդ կետը լրաց. 05.12.13 N 1417-Ն)

11.4. Եթե գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթը համարվում է չկայացած, ապա ժամանակավոր պաշտոնակատարի պաշտոնավարման ժամկետը կարող է երկարաձգվել մեկ անգամ՝ 3 ամիս ժամկետով:

(11.4-րդ կետը լրաց. 05.12.13 N 1417-Ն)

11.5. Մինչև սույն կարգին համապատասխան պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի թափուր պաշտոնն զբաղեցնելու մրցույթի արդյունքներով պաշտոնի նշանակումը՝ տնօրենի թափուր պաշտոնը կարող է ժամանակավորապես զբաղեցնել միայն այն անձը, ով բավարարում է սույն կարգով և այլ իրավական ակտերով տնօրենի թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթի հավակնորդների ներկայացվող պահանջները:

(11.5-րդ կետը լրաց. 05.12.13 N 1417-Ն)

12. Մրցույթի անցկացման ընթացակարգը, մրցութային հանձնաժողովի ձևավորման կարգը և կազմը սահմանում է լիազորված պետական մարմինը:

Մրցութային հանձնաժողովի կազմում պետք է ներգրավված լինի Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի և հասարակական կազմակերպության մեկական ներկայացուցիչ:

(12-րդ կետը լրաց. 18.03.10 N 244-Ն)

12.1. Հասարակական կազմակերպությունները կարող են դիմումներ ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության աշխատակազմ՝ մրցութային հանձնաժողովների կազմում ընդգրկվելու նպատակով: Հայաստանի Հանրապետության կառավարության աշխատակազմը հասարակական կազմակերպությունների դիմումների հիման վրա ձևավորում և վարում է տվյալների շտեմարան, որից յուրաքանչյուր մրցույթի դեպքում՝ համակարգչային ծրագրով պատահական ընտրության սկզբունքով մրցութային հանձնաժողովի կազմում ընդգրկելու նպատակով ընտրվում է մեկ հասարակական կազմակերպություն:

(12.1-ին կետը լրաց. 18.03.10 N 244-Ն)

13. Մրցույթի արդյունքները կարող են բողոքարկվել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

14. Մրցույթում հաղթող ճանաչված անձի հետ կնքվում է պայմանագիր՝ առավելագույնը 5 տարի ժամկետով:

Պայմանագրով նախատեսված ժամկետը լրանալուց հետո այն կարող է երկարաձգվել կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝ ոչ ավելի, քան 2 տարի ժամկետով:

15. Մինչև սույն կարգն ուժի մեջ մտնելը պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված և այդ պաշտոնը 5 տարվանից ավելի զբաղեցնող անձը լիազորված պետական մարմնի որոշմամբ ենթակա է ատեստավորման՝ սույն կարգն ուժի մեջ մտնելու օրվանից մեկ տարվա ընթացքում, իսկ նշված պաշտոնը 5 տարվանից պակաս զբաղեցնող անձը՝ 5 տարին լրանալուց հետո մեկ տարվա ընթացքում:

Ատեստավորումն անցկացվում է սույն կարգով մրցույթին ներկայացվող պահանջներին համապատասխան, ու ատեստավորման անցկացման ընթացակարգը, ատեստավորման հանձնաժողովի ձևավորման կարգը և կազմը սահմանում է լիազորված պետական մարմինը:

Լիազորված պետական մարմինն ատեստավորման դրական արդյունքների հիման վրա ընդունում է որոշում սույն կարգի 14-րդ կետով սահմանված կարգով նրա հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու մասին:

16. Պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոն գրադեցնող անձը չի կարող՝
ա) կատարել այլ վճարովի աշխատանք, բացի գիտական, մանկավարժական և ստեղծագործական աշխատանքից.

բ) անձամբ գբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ.

գ) լինել երրորդ անձանց ներկայացուցիչն այն մարմնի հետ կապված հարաբերություններում, որտեղ ինքը գտնվում է ծառայության մեջ, կամ որն անմիջականորեն ենթակա է իրեն կամ անմիջականորեն վերահսկելի է իր կողմից.

դ) ծառայողական պարտականությունների կատարման համար այլ անձանցից ստանալ նվերներ, գումարներ կամ ծառայություններ՝ բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

(հավելվածը լրաց. 18.03.10 N 244-Ն, 07.03.13 N 201-Ն, 05.12.13 N 1417-Ն)

Հայաստանի Հանրապետության
կառավարության աշխատակազմի
ղեկավար-նախարար

Մ. Թովուզյան

Հավելված N 2
ՀՀ կառավարության 2005 թվականի
հունվարի 25-ի N 224-Ն որոշման

Ձև

**ԱՃԵՆԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ՝ ՊԵՏԱԿԱՆ ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԵՏ ԿՆՔՎՈՂ**

Կողմերը պայմանագրի շրջանակներում ընդունում են տերմինների հետևյալ սահմանումները՝
Գործատու՝ _____

Կազմակերպություն՝ _____ պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն՝
գրանցված _____, գրանցման N _____, վկայական N _____

Տնօրեն՝ կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձ, _____

-.

(անունը, ազգանունը, անձնագրի համարը, սերիան, երբ և ում կողմից է տրված)

Պայմանագիր՝ սույն պայմանագիրը.

Գործատուն, ի դեմս՝ _____, մի կողմից, և տնօրեն _____, մյուս կողմից, կնքեցին սույն
պայմանագիրը հետևյալի մասին.

1. Պայմանագրի առարկան

1.1. Պայմանագրով գործատուն կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումը հանձնում է տնօրենին, իսկ տնօրենը պարտավորվում է բարելավել և խելամտորեն կատարել կազմակերպության գործադիր մարմնի գործառնությունները՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքին, «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքին, այլ իրավական ակտերին, կազմակերպության կանոնադրությանը, պայմանագրին համապատասխան, ի շահ կազմակերպության:

2. Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները

2.1. Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, կազմակերպության կանոնադրությամբ և պայմանագրով:

2.1.1. Տնօրենն իրավունք ունի գործատուից պահանջելու կազմակերպության ընթացիկ ղեկավարման ընթացքում իր խախտված իրավունքների վերականգնում:

2.1.2. Տնօրենը՝

ա) առանց լիազորագրի գործում է կազմակերպության անունից, ներկայացնում է նրա շահերը Հայաստանի Հանրապետությունում և օտարերկրյա պետություններում, տալիս է կազմակերպության անունից հանդես գալու լիազորագրեր, այդ թվում՝ վերալիազորման իրավունքով լիազորագրեր.

բ) աշխատանքի նշանակում է աշխատանքից ազատում է կազմակերպության աշխատողներին, նրանց նկատմամբ կիրառում է խրախուսման միջոցներ և նշանակում կարգապահական տույժեր.

գ) իր իրավասության սահմաններում տնօրինում է կազմակերպության գույքը՝ ներառյալ ֆինանսական միջոցները:

դ) կնքում է պայմանագրեր (այդ թվում՝ աշխատանքային):

ե) կատարում է աշխատանքի բաշխում աշխատողների միջև:

զ) սահմանում է աշխատողների աշխատանքի վարձատրության չափը:

է) բացում է բանկային հաշիվներ:

ը) հաստատում է կազմակերպության հիմնարկների, մասնաճյուղերի և ներկայացուցչությունների կանոնադրությունները, նշանակում դրանց ղեկավարներին:

թ) օրենքով և կազմակերպության կանոնադրությամբ սահմանված լիազորությունների սահմաններում արձակում է հրամաններ, հրահանգներ, տալիս կատարման համար պարտադիր ցուցումներ և վերահսկում դրանց կատարումը:

ժ) իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և կազմակերպության կանոնադրությամբ սահմանված այլ լիազորություններ:

2.1.3. Տնօրենն իրավունք չունի՝

ա) կատարելու այլ վճարովի աշխատանք՝ բացի գիտական, մանկավարժական և ստեղծագործական աշխատանքից:

բ) անձամբ զբաղվելու ձեռնարկատիրական գործունեությամբ:

գ) լինելու երրորդ անձանց ներկայացուցիչն այն մարմնի հետ կապված հարաբերություններում, որտեղ ինքը գտնվում է ծառայության մեջ, կամ որն անմիջականորեն ենթակա է իրեն կամ անմիջականորեն վերահսկելի է իր կողմից:

դ) ծառայողական պարտականությունների համար այլ անձանցից ստանալու նվերներ, գումարներ կամ ծառայություններ՝ բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

2.2. Տնօրենը պարտավոր է՝

ա) պայմանագրի կնքման պահից ——— ամսվա ընթացքում լիազորված մարմին ներկայացնել կազմակերպության ——— ամյա ծրագիրը:

բ) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետում լիազորված մարմին ներկայացնել կազմակերպության գործունեության մասին տարեկան ու եռամսյակային հաշվետվությունները և տարեկան հաշվեկշիռը:

գ) ինչպես կազմակերպությունում իր աշխատանքային գործունեության ընթացքում, այնպես էլ դրանից հետո չհրապարակել պետական կամ ծառայողական գաղտնիք հանդիսացող տեղեկությունները:

դ) պատշաճ մակարդակով իրականացնել կազմակերպության ընթացիկ ղեկավարումը՝ կազմակերպության կանոնադրությանը և պայմանագրին համապատասխան:

ե) գործատուի պահանջով նրան ներկայացնել հաշվետվություն իր կողմից կատարվող աշխատանքների և հետագա ծրագրերի մասին:

զ) անմիջապես կատարել գործատուի պահանջները՝ աշխատանքում տեղ գտած թերությունների վերացման ուղղությամբ:

է) գործատուին անմիջապես տեղեկացնել իր կողմից իր պարտականությունների կատարման անհնարինության մասին, եթե գտնում է, որ ինքը չի կարող իրականացնել կազմակերպության արդյունավետ ղեկավարումը:

ը) տարեկան առնվազն ——— անգամ անցկացնել գույքագրում՝ վարելով կազմակերպությանը սեփականության իրավունքով պատկանող և ամրացված գույքի առանձին հաշվառում:

թ) համապատասխան պաշտոնատար անձանց հետ կնքել նյութական պատասխանատվության պայմանագրեր:

3. Գործատուն իրավունք ունի տնօրենից պահանջելու ներկայացնել հաշվետվություն կազմակերպության ընթացիկ գործունեության մասին:

4. Գործատուն պարտավոր է՝

ա) օժանդակել տնօրենին՝ իրականացնելու պայմանագրից բխող իր իրավունքներն ու պարտականությունները:

բ) վարձատրել տնօրենին՝ պայմանագրով սահմանված չափով և կարգով:

գ) տնօրենի լիազորությունները դադարեցնելիս՝ օրենքով սահմանված կարգով լուծել նաև նրա կողմից կազմակերպությանը կամ պետությանը պատճառված վնասի փոխհատուցման հարցը:

5. Տնօրենի վարձատրությունը և աշխատանքի ու հանգստի ժամանակը

5.1. Տնօրենն ստանում է աշխատավարձ՝ ամսական ——— դրամի չափով:

5.2. Վարձատրության այլ տեսակները (պարգևատրումներ, լրավճարներ) սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

5.3. Տնօրենի համար սահմանվում է 8-ժամյա աշխատանքային օր:

5.4. Տնօրենի համար սահմանվում է 5-օրյա աշխատանքային շաբաթ:

5.5. Տնօրենը կարող է ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքներում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

5.6. Տնօրենին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով տրամադրվում է 24 աշխատանքային օր տևողությամբ ամենամյա վարձատրվող արձակուրդ: Արձակուրդի տրամադրման կոնկրետ ժամկետները համաձայնեցվում են գործատուի հետ:

Տնօրենի խնդրանքով նրան կարող է տրամադրվել լրացուցիչ արձակուրդ՝ առանց աշխատավարձի պահպանման:

6. Պայմանագրի լուծման հիմքերը

6.1. Պայմանագիրը լուծվում է, եթե՝

ա) պայմանագրով նախատեսված ժամկետն ավարտվել է.

բ) կազմակերպությունը լուծարվել է.

գ) տնօրենը ներկայացնում է դիմում պայմանագրի լուծման մասին.

դ) լրացել է տնօրենի 65 տարին.

ե) իր գրավոր համաձայնությամբ տնօրենն ընտրվել կամ նշանակվել է այլ պաշտոնում կամ անցել է իր պաշտոնի հետ անհամատեղելի այլ աշխատանքի.

զ) ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով տնօրենն ավելի քան 4 ամիս անընդմեջ չի ներկայացել աշխատանքի.

է) տնօրենն ավելի քան 3 օր անընդմեջ անհարգելի պատճառներով չի ներկայացել աշխատանքի.

ը) տնօրենը նշանակվել է օրենքի պահանջների խախտմամբ.

թ) դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած վճռի հիման վրա տնօրենը ճանաչվել է անգործունակ, սահմանափակ գործունակ, անհայտ բացակայող կամ մահացած.

ժ) տնօրենն իր գործառույթներն իրականացնելիս պետական կազմակերպությանը կամ պետությանն իր մեղքով հասցրել է վնաս, որի գումարը գերազանցում է պետական կազմակերպությանը սեփականության իրավունքով պատկանող գույքի արժեքի 5 տոկոսը.

Ճա) տնօրենը դատապարտվել է հանցագործության կատարման համար, և նրա դատվածությունը սահմանված կարգով հանված կամ մարված չէ.

ժբ) տնօրենին օրենքի համաձայն արգելվել է որոշակի պաշտոններ զբաղեցնել կամ նա զրկվել է որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից.

ժգ) տնօրենը նախորդ 3 տարվա ընթացքում եղել է սնանկանալու պատճառով լուծարված և պարտատերերի օրինական պահանջները չբավարարած կազմակերպության ղեկավար.

ժդ) տնօրենը կորցրել է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիությունը.

ժե) օրինական ուժի մեջ է մտել տնօրենի նկատմամբ կայացված մեղադրական դատավճիռը.

ժզ) կազմակերպությունը դատական կարգով ճանաչվել է սնանկ կամ ունի դատական կարգով որոշված և դատարանի կողմից համապատասխան վճիռն ընդունվելուց հետո վեց ամսվա ընթացքում իր մեղքով չկատարված գույքային պարտավորություն.

ժէ) կազմակերպության կողմից վճարման ենթակա հարկերը կամ սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի վճարներն իր մեղքով սահմանված ժամկետից հետո հաշվետու ժամանակաշրջանում չի վճարել.

ժը) մեկ տարվա ընթացքում օրենքի խախտման համար ենթարկվել է կրկնակի կարգապահական պատասխանատվության.

ժթ) սույն պայմանագրով սահմանված ժամկետում ծրագիրը չի ներկայացվել կամ այն չի հաստատվել.

ի) պայմանագրով սահմանված պարտավորությունները կատարվել են ոչ պատշաճ կամ չեն կատարվել:

6.2. Գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձի լիազորությունները դադարում են նրա մահվամբ:

7. Պայմանագիրն ուժի մեջ մտնելը և գործողության ժամկետը, դրանում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու կարգը

7.1. Պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում կնքման պահից և գործում է — տարի ժամկետով:

Պայմանագրով նախատեսված ժամկետը լրանալուց հետո կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ պայմանագիրը կարող է երկարաձգվել:

7.2. Պայմանագրում կատարված փոփոխությունները, լրացումները և հավելվածներն իրավական ուժ ունեն և պայմանագրի անբաժանելի մասն են, եթե դրանք կատարվել են գրավոր և ստորագրվել կողմերի կողմից:

8. Կողմերի պատասխանատվությունը

Կողմերը պատասխանատվություն են կրում օրենքով, կանոնադրությամբ և պայմանագրով սահմանված իրենց պարտականությունների չկատարման, ոչ պատշաճ կատարման կամ վերազանցման համար պայմանագրով և օրենքով նախատեսված կարգով:

9. Վեճերի լուծումը

Կողմերի միջև առաջացած վեճերը լուծվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով:

10. Այլ դրույթներ

Պայմանագիրը կնքվում է 3 հավասարազոր օրինակից:

Կողմերի հասցեները և ստորագրությունները՝

_____ 200 թ.

_____ 200 թ.

Հայաստանի Հանրապետության
կառավարության աշխատակազմի
ղեկավար-նախարար

Մ. Թովուզյան

Հավելված N 3
ՀՀ կառավարության 2005 թվականի
հունվարի 25-ի N 224-Ն որոշման

Ը Ն Դ Հ Ա Ն ՈՒ Ր Կ Ա Ր Գ

ՀԱՐՅՈՒՐ ՏՈԿՈՍ՝ ՊԵՏՈՒԹՅԱՆԸ ՍԵՓԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՎ ՊԱՏԿԱՆՈՂ ԲԱԺՆԵՄԱՍ ՈՒՆԵՑՈՂ ՓԱԿ ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ (ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ)

1. Հարյուր տոկոս՝ պետությանը սեփականության իրավունքով պատկանող բաժնեմաս ունեցող փակ բաժնետիրական ընկերությունների (այսուհետ՝ ընկերություն) գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) ընդհանուր կարգով սահմանվում են ընկերության գործադիր մարմինների ընտրության (նշանակման) պայմանները, ինչպես նաև դրանց ներկայացվող ընդհանուր որակական և մասնագիտական պահանջները:

2. Ընկերության գործադիր մարմինն ընտրվում (նշանակվում) է մրցույթային կարգով:

Ընկերության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար մրցույթն անցկացվում է բաց եղանակով:

3. Բաց մրցույթ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունում է ընկերության գործադիր մարմնին նշանակելու իրավասություն ունեցող մարմինը:

4. Ընկերության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար բաց մրցույթ անցկացնելու մասին ընկերության որոշման և մրցույթի պայմանների մասին ընկերությունը 5-օրյա պարբերականությամբ առնվազն 2 անգամ հրապարակում է զանգվածային լրատվության միջոցներով (հանրապետական կամ տեղական թաղիո, հեռուստատեսություն, մամուլ):

5. Ընկերության գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի համար բաց մրցույթ անցկացնելու մասին ընկերության հայտարարության տեքստում պարտադիր է նշել՝

ա) մրցույթին մասնակցելու համար դիմումների ընդունման վայրը և ժամկետը, որը չի կարող մրցույթ անցկացնելու մասին վերջին հայտարարության հրապարակման օրվանից հաշված մեկ ամսվանից պակաս լինել:

բ) մրցույթի անցկացման վայրը, օրը և ժամը:

գ) մրցույթին մասնակցելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը:

դ) հավակնորդին ներկայացվող պահանջները (չափանիշները):

6. Մրցույթին մասնակցելու համար պահանջվում են հետևյալ փաստաթղթերը՝

ա) դիմում,

բ) լուսանկար,

գ) քաղվածք՝ աշխատանքային գրքույկից,

դ) ինքնակենսագրություն,

ե) բարձրագույն կրթության դիպլոմի պատճենը,

զ) կադրերի հաշվառման անձնական թերթիկ (լրացված),

է) տեղեկանք՝ մշտական բնակության վայրից,

ը) հրատարակված հոդվածների ցանկ կամ գիտական կոչումը հավաստող փաստաթուղթ (դրանց առկայության դեպքում),

թ) բնութագիր՝ վերջին աշխատավայրից (եթե կազմակերպությունը չի լուծարվել):

7. Ընկերության գործադիր մարմնի պաշտոնում կարող է նշանակվել այն գործունակ չափահաս Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին, որը տիրապետում է գրական հայերենին:

8. Ընկերության գործադիր մարմնի պաշտոնում չի կարող նշանակվել այն անձը՝

ա) որը դատական կարգով ճանաչվել է անգործունակ կամ սահմանափակ գործունակ:

բ) տառապում է այնպիսի հիվանդությամբ, որը կարող է խոչընդոտել ծառայողական պարտականությունների կատարմանը կամ լիազորությունների իրականացմանը:

գ) խուսափել է ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից:

դ) որը դատապարտվել է հանցագործության կատարման համար, և նրա դատվածությունը սահմանված կարգով հանված կամ մարված չէ:

ե) որին օրենքի համաձայն արգելվել է որոշակի պաշտոններ զբաղեցնել կամ որը զրկվել է որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից:

զ) որը նախորդ 3 տարվա ընթացքում եղել է սնանկանալու պատճառով լուծարված և պարտատերերի օրինական պահանջները չբավարարած կազմակերպության ղեկավար:

9. Գործադիր մարմնիների ընտրության պարտադիր պայմաններն են՝

ա) համապատասխան բնագավառի բարձրագույն կրթություն:

բ) ձեռնարկատիրական կամ կառավարման ոլորտի առնվազն 3 տարվա կամ առնվազն 5 տարվա մասնագիտական աշխատանքային ստաժ:

գ) իր պարտականությունների կատարման համար անհրաժեշտ իրավական ակտերի իմացություն (այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն, համապատասխան ոլորտի Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրություն և այլ իրավական ակտեր):

դ) կազմակերպության զարգացման և բարեփոխման ծրագիր (հայեցակարգ, հիմնադրություն) մշակելու կարողություն:

10. Գործադիր մարմնիների ընտրության լրացուցիչ չափանիշներն են՝

ա) տրամաբանելու և տարբեր իրավիճակներում կողմնորոշվելու ունակություն:

բ) ֆինանսատնտեսական գործունեության իրականացման կարողություն:

գ) համակարգչով և ժամանակակից այլ տեխնիկական միջոցներով աշխատելու ունակություն:

դ) աշխատանքի կազմակերպման և ղեկավարման անհրաժեշտ հմտություն:

ե) ենթակաների հետ վարվելու անհրաժեշտ էթիկայի կանոնների իմացություն:

զ) առնվազն մեկ օտար լեզվի իմացություն:

11. Գործադիր մարմնի թափուր պաշտոնի հավակնորդների՝ սույն կարգով նախատեսված պարտադիր պայմանները հավասարապես բավարարելու դեպքում համապատասխան իրավասու մարմնի կողմից կարող է հաշվի առնվել նաև այս կամ այն լրացուցիչ չափանիշը կամ դրանցից մի քանիսը միաժամանակ:

12. Մրցույթի անցկացման ընթացակարգը և հանձնաժողովի ձևավորման կարգը սահմանում է իրավասու մարմինը:

13. Մրցույթի արդյունքները կարող են բողոքարկվել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

14. Մրցույթում հաղթող ճանաչված անձի հետ կնքվում է պայմանագիր՝ առավելագույնը 5 տարի ժամկետով:

Պայմանագրով նախատեսված ժամկետը լրանալուց հետո այն կարող է երկարաձգվել՝ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝ ոչ ավելի, քան 2 տարի ժամկետով:

15. Մինչև սույն կարգն ուժի մեջ մտնելն ընկերության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված և այդ պաշտոնը 5 տարվանից ավելի զբաղեցնող անձն իրավասու մարմնի որոշմամբ ենթակա է

ատեստավորման՝ սույն կարգն ուժի մեջ մտնելու օրվանից մեկ տարվա ընթացքում, իսկ նշված պաշտոնը 5 տարվանից պակաս զբաղեցնող անձը՝ 5 տարին լրանալուց հետո մեկ տարվա ընթացքում:

Ատեստավորումն անցկացվում է սույն կարգով մրցույթին ներկայացվող պահանջներին համապատասխան ու ատեստավորման անցկացման ընթացակարգը, ատեստավորման հանձնաժողովի ձևավորման կարգը և կազմը սահմանում է իրավասու պետական մարմինը:

Իրավասու մարմինն ատեստավորման դրական արդյունքների հիման վրա ընդունում է որոշում սույն կարգի 14-րդ կետով սահմանված կարգով նրա հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու մասին:

16. Ընկերության գործադիր մարմնի պաշտոն զբաղեցնող անձը չի կարող՝

ա) կատարել այլ վճարովի աշխատանք՝ բացի գիտական, մանկավարժական և ստեղծագործական աշխատանքից.

բ) անձամբ զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ.

գ) լինել երրորդ անձանց ներկայացուցիչն այն մարմնի հետ կապված հարաբերություններում, որտեղ ինքը գտնվում է ծառայության մեջ, կամ որն անմիջականորեն ենթակա է իրեն կամ անմիջականորեն վերահսկելի է իր կողմից.

դ) ծառայողական պարտականությունների կատարման համար այլ անձանցից ստանալ նվերներ, գումարներ կամ ծառայություններ՝ բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

(16-րդ կետը լրաց. 07.12.06 N 1744-Ն, փոփ. 07.07.11 N 935-Ն)

Հայաստանի Հանրապետության
կառավարության աշխատակազմի
ղեկավար-նախարար

Մ. Թովուզյան

Հավելված N 4
ՀՀ կառավարության 2005 թվականի
հունվարի 25-ի N 224-Ն որոշման

Ձև

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԻՆԱԿՆԵԼԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ՝

ՀԱՐՅՈՒՐ ՏՈԿՈՍ՝ ՊԵՏՈՒԹՅԱՆԸ ՍԵՓԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՎ ՊԱՏԿԱՆՈՂ ԲԱԺՆԵՄԱՍ ՈՒՆԵՑՈՂ ՓԱԿ ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԵՏ ԿՆՔՎՈՂ

քաղ. Երևան

_____ 200 թ.

_____ փակ բաժնետիրական ընկերությունը (այսուհետ՝ ընկերություն), ի դեմս պետական բաժնեմասի լիազոր ներկայացուցիչ _____, որը գործում է _____ իրավասու մարմնի N _____ հրամանի (հրամանների) համաձայն, մի կողմից, և _____, անձնագիր՝ N _____, տրված՝ _____-ի կողմից, բնակության վայրը՝ _____ (այսուհետ՝ տնօրեն), մյուս կողմից՝ ղեկավարվելով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 88-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, ընկերության կանոնադրության _____ կետով՝ կնքեցին սույն պայմանագիրը (այսուհետ՝ պայմանագիր) հետևյալի մասին.

1. Պայմանագրի առարկան

1.1. Պայմանագրով ընկերությունն իր ընթացիկ գործունեության կառավարումը հանձնում է տնօրենին, իսկ տնօրենը պարտավորվում է ընկերության կառավարումն իրականացնել ի շահ ընկերության՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքին, «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքին, այլ իրավական ակտերին, ընկերության կանոնադրությանը, պայմանագրին համապատասխան, բարեխղճորեն և խելամտորեն՝ ապահովելով ընկերության շահութաբեր գործունեությունը:

1.2. Իր գործունեության կամ անգործության հետևանքով ընկերությանը վնաս պատճառելու, ինչպես նաև ընկերության գույքը վատնելու, յուրացնելու, ոչնչացնելու կամ փչացնելու համար տնօրենը կրում է լրիվ գույքային պատասխանատվություն:

2. Պայմանագիրն ուժի մեջ մտնելը և գործողության ժամկետը

2.1. Պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում կնքման պահից և գործում է _____ տարի ժամկետով:

Պայմանագրով նախատեսված ժամկետը լրանալուց հետո կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ պայմանագրի ժամկետը կարող է երկարաձգվել:

2.2. Իրավասու մարմինն օրենքով սահմանված կարգով իրավունք ունի ցանկացած ժամանակ լուծելու պայմանագիրը՝ դրա մասին նախապես՝ ——— օր առաջ տեղեկացնելով տնօրենին:

3. Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները

3.1. Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, ընկերության կանոնադրությամբ և պայմանագրով:

3.2. Տնօրենի իրավասությանն են պատկանում ընկերության ընթացիկ գործունեության կառավարման բոլոր հարցերը՝ բացառությամբ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի (այսուհետ՝ ժողով) իրավասությանը վերապահված հարցերի:

3.2.1. Տնօրենն օրենքին, ընկերության կանոնադրությանը և պայմանագրին համապատասխան՝

ա) տնօրինում է ընկերության գույքը, այդ թվում՝ ֆինանսական միջոցները, գործարքներ է կնքում ընկերության անունից.

բ) ներկայացնում է ընկերությունը Հայաստանի Հանրապետությունում և օտարերկրյա պետություններում.

գ) գործում է առանց լիազորագրի.

դ) տալիս է լիազորագրեր, այդ թվում՝ վերալիազորման իրավունքով.

ե) սահմանված կարգով կնքում է պայմանագրեր, այդ թվում՝ աշխատանքային.

զ) բանկերում բացում է ընկերության հաշվարկային (այդ թվում՝ արտարժույթային) և այլ հաշիվներ.

է) ժողովին ներկայացնում է առաջարկություններ իր իրավասությանը վերապահված հարցերով.

ը) իր իրավասության սահմաններում արձակում է հրամաններ, հրահանգներ, տալիս է կատարման համար պարտադիր ցուցումներ և վերահսկում դրանց կատարումը.

թ) սահմանված կարգով աշխատանքի ընդունում և աշխատանքից ազատում է ընկերության աշխատողներին.

ժ) աշխատողների նկատմամբ կիրառում է խրախուսման և կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ.

ժա) իրավասու մարմնի հաստատմանն է ներկայացնում ընկերության վարչակազմակերպական կառուցվածքը և կանոնակարգը.

ժբ) իրականացնում է օրենքով կամ ընկերության կանոնադրությամբ նախատեսված այլ իրավասություններ:

3.3. Տնօրենն իրավունք ունի՝

ա) ընկերությունից պահանջելու ընկերության ընթացիկ կառավարման ընթացքում իր խախտված իրավունքների վերականգնում.

բ) պայմանագրով ստանձնած իր պարտականությունների կատարման դիմաց պայմանագրով սահմանված կարգով և չափով ստանալու վարձատրություն:

3.4. Ընկերության գործադիր մարմնի պաշտոն գբաղեցնող անձը չի կարող՝

ա) կատարել այլ վճարովի աշխատանք՝ բացի գիտական, մանկավարժական և ստեղծագործական աշխատանքից.

բ) անձամբ զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ.

գ) լինել երրորդ անձանց ներկայացուցիչն այն մարմնի հետ կապված հարաբերություններում, որտեղ ինքը գտնվում է ծառայության մեջ, կամ որն անմիջականորեն ենթակա է իրեն կամ անմիջականորեն վերահսկելի է իր կողմից.

դ) ծառայողական պարտականությունների կատարման համար այլ անձանցից ստանալ նվերներ, գումարներ կամ ծառայություններ՝ բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

3.5. Տնօրենը պարտավոր է՝

ա) պայմանագրի կնքման պահից ——— ամսվա ընթացքում ընկերություն ներկայացնել գործունեության կառավարման ծրագիրը (այսուհետ՝ ծրագիր), որը պայմանագրի անբաժանելի մասն է.

բ) ժողովի հաստատմանը ներկայացնել ընկերության ամենամյա ծախսերի և եկամուտների նախահաշիվը.

գ) ապահովել ընկերության գործունեության իրականացումը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության շրջանակներում.

դ) ինչպես պայմանագրի գործողության ընթացքում, այնպես էլ դրանից հետո չհրապարակել ընկերության առևտրային գաղտնիք հանդիսացող տեղեկությունները.

ե) պատշաճ մակարդակով իրականացնել ընկերության կառավարումը՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, ընկերության կանոնադրությանը և պայմանագրին համապատասխան:
զ) թույլ չտալ ընկերության զուտ ակտիվների նվազում:
է) ժամանակին և պատշաճ մակարդակով կատարել ժողովի որոշումները:
ը) ընկերության իրավասու մարմինների պահանջով նրանց ներկայացնել հաշվետվություն իր կողմից կատարվող աշխատանքների և հետագա ծրագրերի մասին:
թ) անմիջապես կատարել ընկերության իրավասու մարմինների պահանջները՝ աշխատանքում տեղ գտած թերությունների վերացման ուղղությամբ:
ժ) ընկերության անմիջապես տեղեկացնել իր պարտականությունների կատարման անհնարինության մասին, եթե գտնում է, որ ինքը չի կարող իրականացնել ընկերության արդյունավետ ղեկավարումը:
ժա) մասնակցել ժողովներին, ներկայացնել հաշվետվություններ:
ժբ) տարեկան — անգամ անցկացնել գույքագրում:
ժգ) համապատասխան պաշտոնատար անձանց հետ կնքել նյութական պատասխանատվության պայմանագրեր:

3.6. Ընկերությունն իրավունք ունի՝

ա) տնօրենից պահանջելու կատարել պայմանագրի պահանջները, նպատակային իրականացնել ընկերության կառավարումը:
բ) տնօրենից պահանջելու ներկայացնել հաշվետվություն ընկերության ընթացիկ գործունեության, այդ թվում՝ ծրագրի կատարման մասին:
գ) ցանկացած ժամանակ, առանց պայմանագրով նախատեսված հիմքերի, իրավասու մարմնի որոշմամբ լուծելու պայմանագիրը: Այդ դեպքում ընկերությունը պարտավորվում է տնօրենին վճարել նրա — անսվա վարձատրությանը համարժեք փոխհատուցում:
դ) անմիջապես լուծելու պայմանագիրը՝ տնօրենի կողմից պայմանագրի դրույթների խախտման կամ իր պարտականությունների անփոյթ, անբարեխիղճ իրականացման դեպքում, որն ընկերությանը պատճառել է կամ կարող է պատճառել էական վնաս:
ե) տնօրենի հետ, անմիջապես լուծելու պայմանագիրը, եթե նա — և ավելի անգամ չի կատարել հանձնարարականները՝ աշխատանքում տեղ գտած թերությունները վերացնելու համար:

3.7. Ընկերությունը պարտավոր է՝

ա) օժանդակել տնօրենին՝ իրականացնելու պայմանագրից բխող իր իրավունքներն ու պարտականությունները,
բ) վարձատրել տնօրենին՝ պայմանագրով սահմանված չափով և կարգով:

3.8. Ընկերության գործունեության ծրագիրը քննարկվում և հաստատվում է իրավասու մարմնի կողմից՝ այն տնօրենի կողմից ներկայացվելուց հետո — անսվա ընթացքում:

4. Տնօրենի վարձատրությունը և աշխատանքի ու հանգստի ժամանակը

4.1. Տնօրենը պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունների կատարման համար ստանում է վարձատրություն — (————) ԱՄՆ-ի դոլարին համարժեք Հայաստանի Հանրապետության դրամ՝ հաշված վճարման օրվա դրությամբ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի կողմից հրապարակված արժույթային շուկաներում ձևավորված միջին փոխարժեքով:

(4.1-ին կետը փոփ. 08.11.07 N 1318-Ն)

4.2. Վարձատրության մյուս տեսակները (պարգևատրումներ, լրավճարներ) սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

4.3. Տնօրենի համար սահմանվում է 8-ժամյա աշխատանքային օր:

4.4. Տնօրենի համար սահմանվում է 5-օրյա աշխատանքային շաբաթ:

4.5. Տնօրենը կարող է ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքներում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

4.6. Տնօրենին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով տրամադրվում է 24 աշխատանքային օր տևողությամբ ամենամյա վարձատրվող արձակուրդ: Արձակուրդի տրամադրման կոնկրետ ժամկետները համաձայնեցվում են գործատուի հետ:

Տնօրենի խնդրանքով՝ նրան կարող է տրամադրվել լրացուցիչ արձակուրդ՝ առանց աշխատավարձի պահպանման:

5. Պայմանագրի լուծման հիմքերը

5.1. Պայմանագրի լուծման հիմքերն են՝

ա) պայմանագրի ժամկետի ավարտը:

բ) ընկերության լուծարումը:

գ) տնօրենի կողմից իր պաշտոնական պարտականությունների կատարման անհնարինությունը կամ ոչ պատշաճ կատարումը:

դ) պայմանագրի վաղաժամկետ լուծումը՝ կողմերից մեկի նախաձեռնությամբ, եթե կողմերից մեկը ցանկանում է լուծել պայմանագիրը՝ լուծման համար նախատեսված ժամկետից — ամիս առաջ՝ բացառությամբ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի.

ե) տնօրենի կողմից՝ սահմանված ժամկետում ընկերության գործունեության կառավարման ծրագիրը չներկայացնելը կամ ընկերության իրավասու մարմինների կողմից այն չհաստատվելը.

զ) օրենքով սահմանված այլ հիմքեր:

5.2. Գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձի լիազորությունները դադարում են նրա մահվամբ:

5.3. Օրենքով սահմանված դեպքերում պայմանագրի գործողությունն ընկերության կողմից կարող է ժամանակավորապես կասեցվել:

5.4. Ընկերությունն իրավունք ունի անմիջապես լուծելու պայմանագիրը՝ տնօրենի գործողությունների (կամ անգործության) հետևանքով ընկերությանը վնաս պատճառելու կամ վնաս առաջացնելու ակնհայտ սպառնալիքի դեպքում:

6. Կողմերի պատասխանատվությունը

6.1. Կողմերը պատասխանատվություն են կրում օրենքով, կանոնադրությամբ և պայմանագրով սահմանված իրենց պարտականությունների չկատարման, ոչ պատշաճ կատարման կամ վերազանցման համար պայմանագրով և Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով:

6.2. Տնօրենը չի ազատվում ընկերությանը հասցրած վնասի համար պատասխանատվությունից՝ պաշտոնից ազատվելու դեպքում:

7. Վեճերի լուծումը

Կողմերի միջև ծագած վեճերը լուծվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով:

8. Այլ դրույթներ

Պայմանագիրը կնքված է հայերենով, 4 հավասարազոր օրինակից:
Կողմերի հասցեները և ստորագրությունները՝

_____ 200 թ.

_____ 200 թ.

Հայաստանի Հանրապետության
կառավարության աշխատակազմի
ղեկավար-նախարար

Մ. Թովուզյան