

ԸՆԴՈՒՆՎԵԼ Է

ԵՀՀ Ակադեմիական խորհրդի
2024-25 ուստարվա №6 նիստում,
26 հունիսի 2025 թ.

ADOPTED

by the YHU Academic Council
at Session No. 6 (2024-25), 26 June 2025



ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ ԵՄ

Ռեկտոր

Ս. Լ. Հարությունյան
26 հունիսի 2025 թ.

APPROVED

Rector S. L. Harutyunyan
26 June 2025

ԵՐԵՎԱՆԻ «ՀԱՅԲՈՒՍԱԿ» ՀԱՄԱՐԱՐԱՆ • YEREVAN HAYBUSAK UNIVERSITY

Վարձատրության քաղաքականություն

Remuneration Policy

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՅԹՆԵՐ

- 1.1. Սույն քաղաքականության նպատակն է երևանի Հայբուսակ համալսարանում (այսուհետ՝ ԵՀՀ) ստեղծել թափանցիկ, արդար և արդյունքներին համահունչ վարձատրության համակարգ, որը կգրավի, կպահպանի և կխթանի բարձր որակավորում ունեցող ակադեմիական և վարչական անձնակազմին:
- 1.2. Քաղաքականությունը վերաբերում է ԵՀՀ-ի ակադեմիական, վարչական և ղեկավար կազմի բոլոր անդամներին:

2. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՍՎՁԲՈՒՆՆԵՐ

- 2.1. ԵՀՀ-ում վարձատրությունը հիմնված է հետևյալ սկզբունքների վրա.
- **Հավասարեցում և արդարություն**՝ յուրաքանչյուր անձ վարձատրվում է արդար՝ իր պաշտոնի և ներդրման համաձայն
 - **Արդյունքներին ուղղված մոտեցում**՝ վարձատրությունն ուղղակիորեն կապված է չափելի արդյունքների հետ
 - **Թափանցիկություն**՝ վարձատրության որոշումները հիմնված են հստակ սահմանված չափանիշների վրա
 - **Հաշվետվողականություն**՝ բոլոր որոշումները հիմնված են փաստերի վրա և ենթակա են վերանայման:

3. ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՂԱԴՐԻՉՆԵՐ

- 3.1. Վարձատրությունը բաղկացած է հետևյալ բաղադրիչներից.
- **Հիմնական աշխատավարձ**՝ հիմնված է որակավորման և շուկայի չափանիշների վրա
 - **Արդյունավետության համար պարգևներ**՝ հիմնական ցուցանիշների և տարեկան գնահատման ակնկալիքների գերազանցման դեպքում
 - **Հավելավճարներ**՝ լրացուցիչ պարտականությունների համար
 - **Ոչ դրամական խրախուսանք**՝ կարողությունների զարգացում և ճանաչում:

4. ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

- 4.1. Աշխատողի արդյունավետությունը գնահատվում է դասավանդման, հետազոտության և առաջնորդության ոլորտներում՝ Աղյուսակ 1-ում սահմանված ցուցանիշներով և կշիռներով:
- 4.2. Աղյուսակ 1-ի կշիռները փոփոխվելու են իրականացման փորձնական փուլից հետո:

5. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲԱԶԱՅԻՆ ՍԱՆԴԱԿ

- 5.1. Դասավանդողների վարձատրությունը սահմանվում է ընդհանուր բազային սանդղակով (Աղյուսակ 2)՝ ըստ գիտական աստիճանի, դասավանդման լեզվի և ստորաբաժանման:

1. GENERAL PROVISIONS

This Policy establishes at Yerevan Haybusak University (YHU) a transparent, equitable, and performance-aligned remuneration system that attracts, retains, and motivates highly qualified academic and administrative staff.

The Policy applies to all YHU academic, administrative, and leadership staff.

2. KEY PRINCIPLES

Remuneration at YHU is based on the following principles:

- **Equity and fairness:** everyone is paid fairly for their role and contribution
- **Performance orientation:** pay and rewards are directly linked to measurable results
- **Transparency:** remuneration decisions are based on clearly defined criteria
- **Accountability:** all decisions are evidence-based and subject to review.

3. REMUNERATION COMPONENTS

Remuneration consists of the following components:

- **Base salary:** a fixed salary based on qualifications and market benchmarks
- **Performance bonuses:** paid when key performance indicators and annual appraisal expectations are exceeded
- **Allowances:** for additional duties
- **Non-monetary rewards:** capacity building and recognition.

4. PERFORMANCE EVALUATION

Staff performance is evaluated in teaching, research, and leadership against the criteria and weights in Table 1.

The weights in Table 1 may change after the pilot implementation.

5. COMMON BASE SCALE

Teaching staff are paid according to the common base scale in Table 2, which varies by academic degree, language of instruction, and subdivision.

- 5.2. Աղյուսակ 2-ը սահմանում է մեկ մուտքի արժեքը, մեկ դրույքին համապատասխանող ժամաքանակը (ակադեմիական ժամերով) և հաստիքի վճարը:

6. ԼՐԱՎՃԱՐՆԵՐ

- 6.1. Պաշտոնի կամ գիտական կոչման համար վճարվում է հետևյալ լրավճարը.
- **Դոցենտ**՝ 20% լրավճար
 - **Պրոֆեսոր**՝ 30% լրավճար:
- 6.2. Դասավանդողի մուտքի արժեքին կատարվում է հավելում՝ ըստ ԵՀՀ-ի վարկանիշային սանդղակով նրա վարկանիշային կարգի (Աղյուսակ 3):

7. ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆ

- 7.1. Քաղաքականության իրականացումը վերահսկում է Վարձատրության հանձնաժողովը, որը պարբերաբար անցկացնում է աուդիտ:

8. ԵԶՐԱՓՎԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

- 8.1. Քաղաքականությունն ընդունում է ԵՀՀ Ակադեմիական խորհուրդը և հաստատում է ԵՀՀ ռեկտորը: Այն ուժի մեջ է մտնում հաստատման օրվանից:
- 8.2. Քաղաքականությունը վերանայվում է իրականացման փորձնական փուլից (1 տարի) հետո, այնուհետև յուրաքանչյուր երկու տարին մեկ կամ հիմնարար ինստիտուցիոնալ փոփոխությունների դեպքում:

Table 2 sets the rate per class session, the number of academic hours corresponding to one full-time post, and the full-time salary.

6. SUPPLEMENTS

A supplement is paid for a position or academic title as follows:

- **Associate Professor (Docent):** 20% supplement
- **Professor:** 30% supplement.

A supplement to the per-class-session rate is paid according to the teacher's category on the YHU rating scale (Table 3).

7. OVERSIGHT

The Remuneration Committee oversees the Policy's implementation and conducts regular audits.

8. FINAL PROVISIONS

The YHU Academic Council adopts the Policy, and the Rector of YHU approves it. It enters into force on the day of approval.

The Policy is reviewed after the one-year pilot implementation, and thereafter every two years or when significant institutional changes occur.

Աղյուսակ 1 • Table 1. Արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ • Performance evaluation rubric

Դեր • Role	Ցուցանիշներ • Criteria	Կշիռ • Weight
Դասավանդում <i>Teaching</i>	դասավանդման որակ, ուսանողների կարծիք <i>teaching quality, student feedback</i>	70%*
Հետազոտություն <i>Research</i>	հետազոտության արդյունքներ <i>research output</i>	20%*
Առաջնորդություն <i>Leadership</i>	արդյունավետություն, նորարարություն, ռազմավարության իրականացում, թիմի զարգացում <i>efficiency, innovation, strategy implementation, team development</i>	10%*

* Փոփոխվելու է իրականացման փորձնական փուլից հետո (կետ 4.2):

* Subject to change after the pilot implementation (clause 4.2).

Աղյուսակ 2. Ընդհանուր բազային սանդղակ, ՀՀ դրամ • Table 2. Common base scale, AMD

Դասավանդող Teacher	Մեկ մուտքի արժեքը • Rate per class session			Մեկ դրույքի ժամաքանակը (ակադ. ժամ) Academic hours per full-time post		Հաստիքի վճար (ՀՀ դրամ) Full-time salary (AMD)
	Հայերենով, բժշկական ինստիտուտում In Armenian, Medical Institute	Հայերենով, այլ ստորաբաժա- նումներում In Armenian in other subdivisions	Օտար լեզվով In a foreign language	Բժշկական ինստիտուտում Medical Institute	Այլ ստորաբաժա- նումներում Other subdivisions	
1. Դասավանդող՝ առանց գիտական աստիճանի և կոչման <i>Teacher without an academic degree or title</i>	2100–2500	2500	2700–3000	800–900	800	170 000
2. Դասավանդող, գիտությունների թեկնածու <i>Teacher, PhD</i>	2500–3000	3000	4000–5000	700–800	700	180 000
3. Դասավանդող, գիտությունների դոկտոր <i>Lecturer, Doctor of Sciences (DSc)</i>	4500–5000	5000	7500–8000	500–550	500	230 000

Աղյուսակ 3 • Table 3. Վարկանիշային կարգեր ըստ ԵՀՀ-ի սանդղակի • Rating categories on the YHU scale

Կարգ • Category	Վարկանիշ • Rating score	Մուտքի արժեքի հավելում Supplement to the rate per class session
I	0–25	0%
II	26–50	5%
III	51–100	10%
IV	> 100	15%

Բնօրինակը	Original	R72_YHU-Remuneration.pdf
Ընդունվել է	Adopted	26.06.2025
Հասցե	URL	https://haybusak.am/dx/r/R72_YHU-Remuneration.pdf
Հաջորդ. վերանայումը	Next planned revision	2028 թ. հունիս • June 2028