



Հայկական գիտահետազոտական հանգույց
Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Մտերծագործական համայնքներ
ոչ առևտրային իրավասություն 3.0» արտոնագրով

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial
3.0 Unported (CC BY-NC 3.0) license.

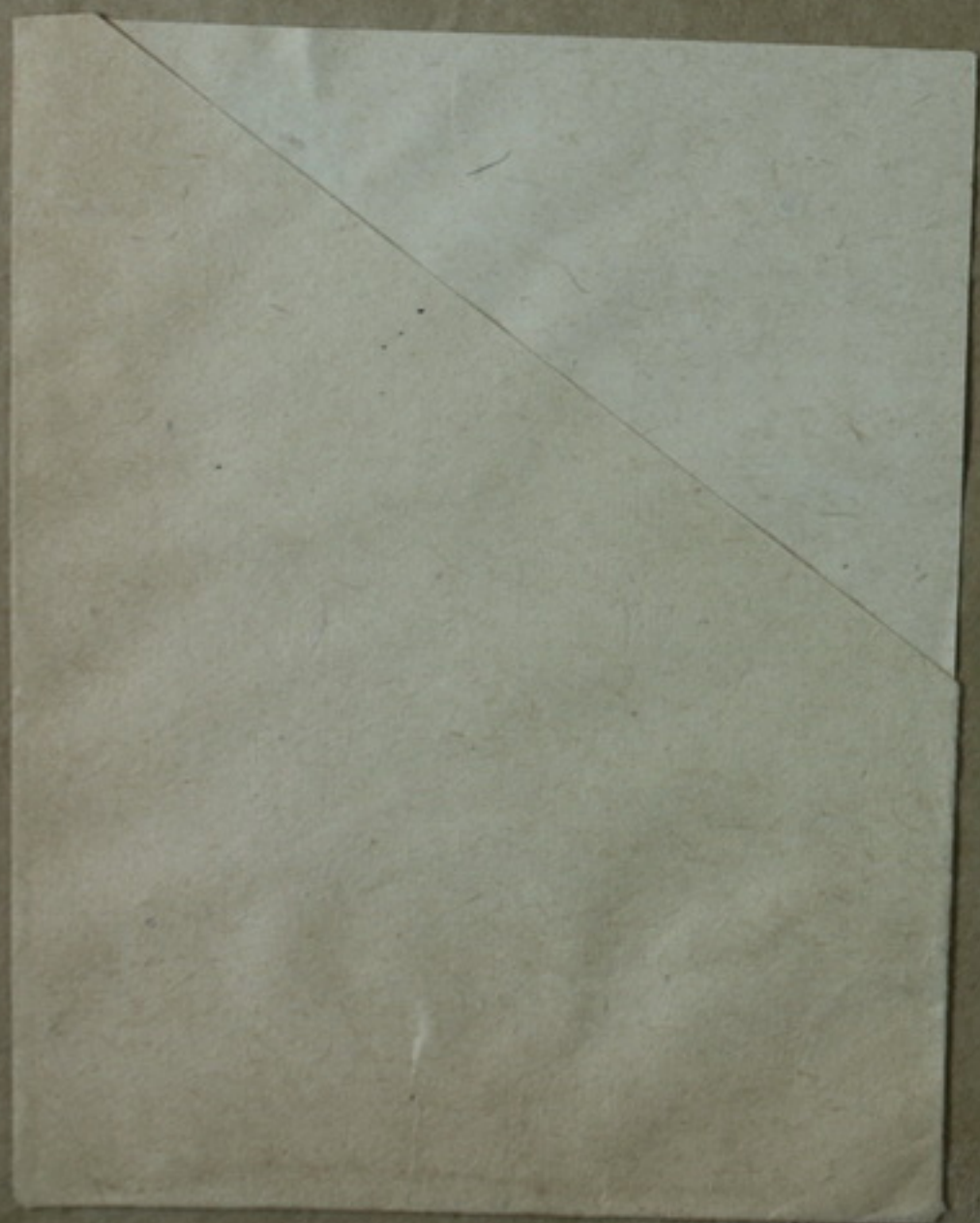
Դու կարող ես.

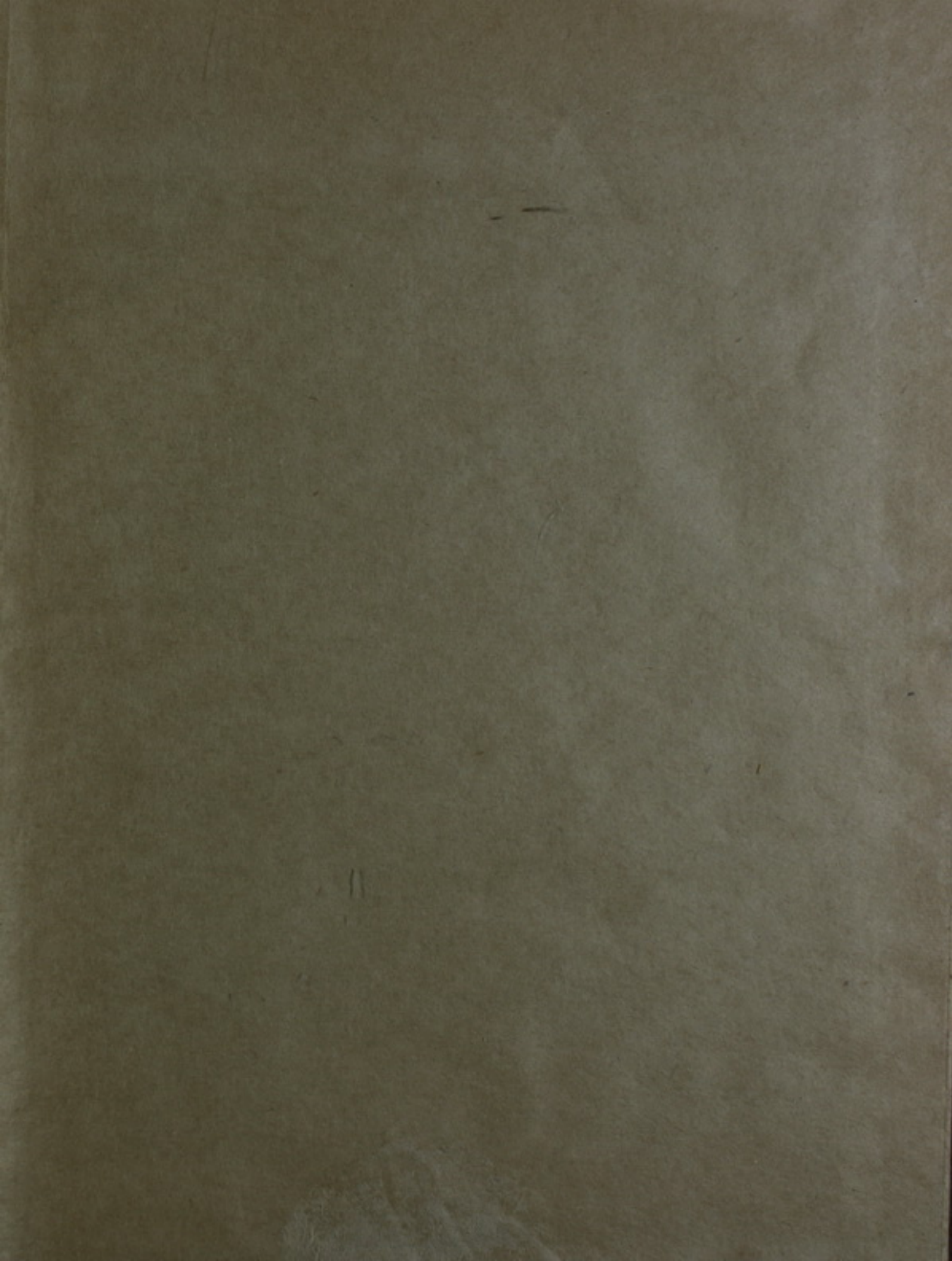
ստեղծել և տարածել նյութը ցանկացած մեդիայով կամ կոդով
մեղմելով կամ օգտագործել անվա նյութը առերժեքում համար նորը

You are free to:

Share — copy and redistribute the material in any medium or format

Adapt — remix, transform, and build upon the material





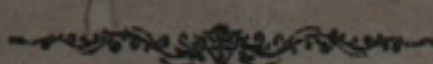
Պրովետարները ըստ յերկրների, միացեր

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

Արհեստակցական սերիա № 6

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐՔ

1922 թվի



Յ Ե Ր Ե Վ Ա Ն

Տ Ր Ե Ս Տ Ի Ա Ռ Մ Ջ Ի Ն Տ Պ Ա Ր Ա Ն

1924

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

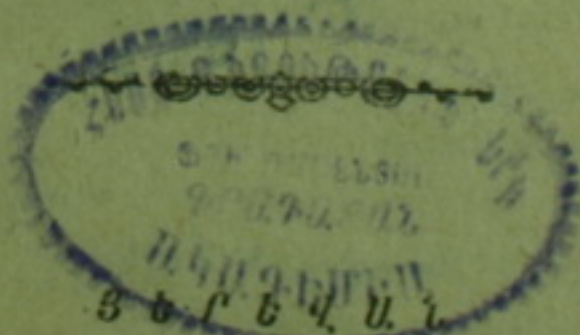
331:34
W

Արհեստակցական սերիա № 6

ՍՏՈՒԳՎԱԾ Է 1961 թ.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ՈՐԵՆՍԳԻՐՔ
1922 ԹՎԻ

Հաստատված է Համառուսաստանի կենտրոնական Դործա-
դիր կոմիտեյի Խորհուրդների IV-րդ նստաշրջանում 1922 թ. հոկ-
տեմբերի 30-ին և Անդրկովկասի Դաշնակցային Խորհրդի 1922 թ.
դեկտեմբերի 30-ի № 70 վորոշմամբ տարածված է Անդրկովկասի
ամբողջ տերրիտորիայի վրա:



ՏՐԵՍՏԻ ԱՌԱՋԻՆ ՏՊԱՐԱՆ
1924

A $\frac{\overline{11}}{10418}$

Պատվեր № 2199

Վ Ո Ր Ո Յ Ո Ւ Մ

ԱՆԴՐԿՈՎԿԱՍԻ ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ

30 դեկտեմբերի 1922 թ.

1. Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հանրապետության Համառուսական Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի 1922 թ. հունվարի 1-ին հաստատած Աշխատանքի Որենսգրքի ուժը տարածվում է ամբողջ Անդրկովկասի վրա:

Աշխատանքի Որենսգրքին հակասող ցարդ հրատարակված բոլոր վորոշումները ջնջվում են:

2. Հանձնարարվում է Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտեարին ամենակամ ժամանակում ներկայացնել Միության Խորհրդին հրատարակելու համար աշխատանքի վերաբերյալ այն բոլոր որենքների ցուցակը, վոր պահում են իրանց ուժն Աշխատանքի Որենսգրքի կիրարկության դնելուց հետո:

Անդրկովկասի Ս. Խ. Հանրապետությունների
Միության Խորհրդի նախագահ՝ Շ. Ն. Լիպովա:

Միության Խորհրդի փոխ-քարտուղար
Ուլով-Մալախով:

Տես «Խոր. Հայտատ.» հ. 27:

Իսկականին համեմատ է.

Քարտուղար՝ Հ. Բալյան:

ՎՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՄԱՌՈՒՍԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԿՈՄԻՏԵՅԻ
Ռ.Ս.Ֆ.Խ.Հ. 1922 թ. ՀՐԱՏ. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳՐՔԻ
ԳՈՐԾԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Համառոտական Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեն վորոշում է.

1. 1922 թ. Աշխատանքի Որենսգրքը գործադրել 1922 թ. նոյեմբերի 15-ից:

2. Հիշյալ Որենսգրքը ույժի մեջ մտնելու որից դադարում է 1918 թ. հրատ. Աշխատանքի Որենսգրքի գործադրությունը: Աշխատանքի վերաբերյալ մնացյալ բոլոր որենքներն ու տնորինությունները կորցնում են իրանց ույժը, յեթե հակասում են նոր գործադրվող Որենսգրքի կանոններին:

Ժողովրդական Կոմիսսարների խորհրդին հանձնարարվում է հրատարակել առ 1 դեկտեմբերի, Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսսարիատի առաջարկությամբ, ցանկը աշխատանքի վերաբերյալ այն որենքների, վոր պահպանում են իրանց ույժն Աշխատանքի սույն Որենսգրքը (հրատ. 1922 թ.) կիրարկության դնելու պահուն:

3. Սույն Որենսգրքի բոլոր վորոշումների կիրարկության և իրագործման կարգը սահմանվում է Ժողովրդական Կոմիսսարների խորհրդի, Աշխատանքի Պաշտպանության խորհրդի և Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսսարիատի վորոշումներով ու հրահանգներով:

4. Սույն Որենսգրքի փոփոխումներն ու լրացումները թույլ են տրվում միայն Համառոտական Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի վորոշումներով:

5. Սույն Որենսգրքի ներգործությունը տարածվում է ամբողջ Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հ. և բոլոր դաշնակից և ինքնավար Խորհրդային Հանրապետությունների և նահանգների վրա:

5. Սույն Որենսգրքով, այլևիվ ժողովրդական կոմիսարների Խորհրդի, Աշխատանքի և Պաշտպանության Խորհրդի և Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի սույն վերոշման 3-րդ հոդ. հիման վրա հրատարակած դեկրետներով, վորոշումներով և հրահանգներով սահմանված կանոնները խախտող վարձակալները յենթարկվում են քրեական պատասխանատվության քրեական Որենսգրքի 132, 133 և այլ հոդվածների համաձայն:

Համառուսական կենտրոնական Գործադիր կոմիտեյի
Նախագահ՝ Մ. Կալինին:

Համառուսական կենտրոնական Գործադիր կոմիտեյի
Քարտուղար՝ Ա. Յեճուկին:

Մոսկվա,

1922 թ. նոյեմբերի 9:

Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հ.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԱԳԻՐՔԸ

Հրատ. 1922 թ.

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՄԱՍՆ

1. Աշխատանքի Որենսգրքի վորոշումները տարածվում են վարձով աշխատող բոլոր անձանց վրա, վորոնց թվում նայել տանն աշխատողների, և սլարտադիր են բոլոր ձեռնարկութլունների համար (սկսական, նույնիսկ զինվորական և մասնավոր, վորոնց թվում նայել տանը կատարելու գործ տվողների), այլև յեվ այն բոլոր անձանց համար, վոր վարձու աշխատանք են կիրարկում:

Ծանոթութլուն: — Ժողովրդական կոմիսսարների խորհրդին հանձնարարվում է մասնավոր վորոշումն հրատարակել տանն աշխատող անձանց նկատմամբ սույն որենսգրքի կիրարկութլան բացառութլունները սահմանելու համար:

2. Ժողովրդական կոմիսսարների խորհուրդը, Աշխատանքի և Պաշտպանութլան խորհուրդը և, սրանց լիազորութլամբ, Աշխատանքի Ժողովրդական կոմիսսարիատն են սահմանում, թե ինչ չափով է տարածվում սույն Որենսգրքը տարապարհակ աշխատակոչից բղխող հարաբերութլունների վրա (հոդ. 11):

3. Ժողովրդական կոմիսսարների խորհրդին իրավունք է վերապահվում սույն Որենսգրքի առանձին մասերը տարածելու զինվորական ծառայողների միջանի կատեգորիաների վրա, վոր իսկական զինվորական ծառայութլան մեջ չեն:

4. Անվավեր են աշխատանքի վերաբեյալ բոլոր պայմանագրերն ու համաձայնությունները, վոր սույն Որենսգրքի վորոշումների համեմատությամբ վատթարացնում են աշխատանքի պայմանները:

II. ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՒՅԺ ՎԱՐՁԵԼՈՒ ՅԵՎ ՏՐԱՄԱԴՐԵ- ԼՈՒ ԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

5. ՌԵՅԻՆՉ քաղաքացիներին հոժարակամ վարձակալության կարգով գործ տալը, բացի 9 հոդ. մատնանշված դեպքերից, տեղի չեն ունենում Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի մարմինների ձեռքով:

6. Գործ վորոնող անձինք տոմարադրվում են Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի տեղական մարմիններում վորպես գործազուրկներ:

7. Բոլոր ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները և տնտեսությունները (պետական, հասարակական և մասնավոր) առանց բացառության, ինչպես նայիվ առանձին վարձակալները բանվորական ույժ են վարձում Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի պատշաճ մարմինների ձեռքով հետևյալ կարգով.

ա) բանվորական ույժ պահանջելու համար ձեռնարկությունների վարչությունները, հիմնարկությունները կամ առանձին վարձակալները դիմում են Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի համապատասխան մարմիններին.

բ) յեթե պահանջի պայմաններին համապատասխանող անձինք կան Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի մարմնում տոմարադրված, այդպիսիները գործի յին ուղարկվում Աշխատ. ժող. կոմիսսարիատի՝ Արհեստակցական Միությունների Համառուօակ. կենտրոնական Խորհրդի համաձայնությամբ սահմանած կարգով.

գ) վարձակալները Աշխատողների մարմինների կողմից գործի

ուղարկված անձանց ընդունելու կամ մերժելու մասին տեղեկացրելու են Աշխտողկոմի մարմիններին՝ վերջինի սահմանած կանոնների համաձայն:

8. Վարձակալը պատասխանատու չէ. ա) առաջարկվող աշխատանքի պայմանների մասին իր տված սխալ տեղեկությունների համարի, բ) վարձակալություն վերաբերմամբ իր ստանձնած պարտավորությունները զանց առնելու և գ) իրան ուղարկված բանվորական ույթն ընդունելուց ապուրինաբար հրաժարվելու համար:

9. Աշխատավորները կարող են գործի հրավիրվել Աշխտողկոմի մարմիններից անկախ, հետո այդ մարմիններում տոմարագրվելու պարտադիր պայմանով, հետեվյալ դեպքերում. ա) յերբ պահանջվում է քաղաքական վստահություն կամ այնպիսի մասնագիտություն, վոր ունի հրավիրվողը, և բ) յերբ Աշխտողկոմի մարմինները չեն կարող բանվորական ույթ տրամադրել պահանջն ստանալուց հետո յերեք որվա ընթացքում:

10. Պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների վարչությունը բանվորական ույթի փոփոխություն մասին պարբերաբար տեղեկություն և տալիս Աշխտողկոմի մարմիններին՝ Աշխտողկոմի սահմանած ձևով ու ժամանակին:

III. Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հ. ՔԱՂԱՔԱՑԻՆԵՐԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԱՐԱՊԱՐՀԱԿԻ ԿՈՁԵԼՈՒ ԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

11. Բացառիկ դեպքերում (մաքառումն տարերային աղետների դեմ, բանվորական ույթի պակասություն կարեվորագույն պետական նշանակություն ունեցող աշխատանքներ կատարելու համար) ՌՍՖՆՀ բոլոր քաղաքացիները, բացի 12—14 հոգվածներում հիշատակվածներից, կարող են աշխատանքի կոչվել տարապարհակի կարգով, ժողովրդական կոմիսսարների խորհրդի կամ

Ժող. Կոմ. Խորհրդի կողմից լիազորություն ունեցող մարմինների հատուկ վորոշումների համաձայն:

12. Աշխատանքի տարապարհակի բնավ յենթակա չեն. ա) 18-ից պակաս տարիք ունեցողները, բ) 45-ից վեր տարիք ունեցող տղամարդիկ, 40-ից վեր կանայք:

13. Աշխատանքի տարապարհակից լազատվում է. ա) այն անձինք, վոր հիվանդության կամ խեղանդամության հետեւանքով ժամանակավորապես կորցրել են իրանց աշխատունակությունը, աշխատունակությունը վերականգնելու համար անհրաժեշտ ժամանակով. բ) հղի կանայք ծննդաբերությունից առաջ 8 շաբաթ և ծննդկանները ծննդաբերությունից հետո 8 շաբաթ ժամանակով. գ) ստնտու կանայք. դ) աշխատանքի և պատերազմի ինվալիդները. ե) մինչեւ 8 տարեկան յերեխաներ ունեցող կանայք, յեթե նրանց խնամող չկա:

14. Ժողովրդական Կոմիսսարների Խորհուրդն, Աշխատանքի և Պաշտպանության Խորհուրդը և Աշխտողկոմն աշխատանքի տարապարհակի առանձին տեսակների համար սահմանում են լրացուցիչ բացառություններ և արտոնություններ՝ ի նկատի ունենալով անհատների առողջության վիճակը, ընտանեկան դրությունը, գործի բնույթը և կենցաղական պայմանները:

IV. ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

15. Հավտքական պայմանագիրը մի համաձայնություն է, վոր կնքում և մի կողմից արհեստակցական միությունը (յող. 152 և 123), իբրեւ բանվորների և ծառայողների ներկայացուցիչ, և մյուս կողմից՝ վարձակալը, և վորով սահմանվում են աշխատանքի և վարձակալության պայմաններն առանձին ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների կամ նրանց խմբակցությունների (հող. 17) համար և վորոշվում է

վարձակալության ապագա անձնական (աշխատանքի) պատանա-
գրերի (հոդ. 27 և 28) բովանդակությունը:

16. Հավաքական պայմանագրի պայմանները տարածվում
են տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ բոլոր աշ-
խատողների վրա, անխնա այն հանգամանքից, թե նրանք պայ-
մանագիրը կնքող արհեստակցական միության անդամ են կամ
վոչ:

Ծանոթություն: — Հավաքական պայմանագրի
գործությունը չի տարածվում վարչական այն անձանց
վրա, վոր ընդունելու իրավունք են վայելում:

17. Հավաքական պայմանագրերը կարող են լինել ընդ-
հանրական (վոր տարածվում են Հանրապետության սահմաննե-
րում յեղած արտադրության մի ամբողջ ճյուղի, ժողովրդական
տնտեսության կամ կառավարության մի ճյուղի վրա) և տեղա-
կան: Ընդհանրական հավաքական պայմանագրեր կնքելը թույլ
ե տրվում միայն ընդհանրական պայմանագրերում հատկապես
հիշատակված դեպքերում ու կարգով:

18. Արհ. Միութ. Համառուտական կենտր. Խորհրդի համա-
ձայնությամբ Աշխժողկոմն ե վորոշում պայմանաժամի վերջին
սահմանը, վորով հավաքական պայմանագրերը կարող են կնքվել:

19. Անվավեր են հավաքական պայմանագրերի այն հոդ-
վածները, վոր սույն Որենսգրքով և աշխատանքի վերաբերյալ
այլ գործող որենքներով ու վորուշումներով սահմանված պայ-
մանների համեմատությամբ վատթարացնում են աշխատանքի
պայմանները:

20. Արհեստակցական միություններն ստացվածքով պա-
տասխանատու չեն ըստ հավաքական պայմանագրերի:

21. Հավաքական պայմանագրերը կնքվում են գրավոր և
անպայման սխիտի տոմարագրվեն Աշխժողկոմի մարմնում, վորին
իրավունք ե վերապահվում ջնջելու հավաքական պայմանագրի

այն մասը, վոր աշխատանքի վերաբերյալ գործող որենսդրության համեմատությամբ վատթարացնում ե բանվորների ե ծառայողների դրությունը (հոդ. 19): Հավաքական պայմանագրերի տոմարագրության կարգը սահմանում ե Աշխտողկոմը:

Փաճոթութիւն: — Աշխտողկոմի մարմինների ձեռքով հավաքական պայմանագրի առանձին վորոշումների ջնջվելը չի կասեցնում պայմանագրի մնացյալ մասի տոմարագրությունը, յետե չ'ըկու կողմն ել իրանց համաձայնությունը տան:

22. Տոմարագրված հավաքական պայմանագիրն ույժի մեջ ե մտնում յերկու կողմի ստորագրելու որից կամ պայմանագրի մ ջ մատնանշված ժամանակին:

23. Հիմնարկության կամ ձեռնարկության վերակազմության կամ նոր տիրոջ փոխանցվելու դեպքում տոմարագրված հավաքական պայմանագիրը մնում ե ույժի մեջ իր ներգործության ամբողջ ժամանակի ընթացքում:

Փաճոթութիւն: — Այս դեպքում կողմերին իրավունք ե վերապահվում իրենց ցանկությունը հայտնելու հավաքական պայմանագիրը վերաքննելու մասին, յերկու շաբաթ առաջ տեղեկություն տալով հակառակ կողմին. այս հանգամանքը ույժից չի զրկում պայմանագիրը մինչեւ նոր համաձայնություն կ'ըքելը:

24. Նոր պայմանաժամով, նույնիսկ նախկին պայմաններով նորոգված պայմանագրերը, այլևիկ կողմերի համաձայնությամբ պայմանագրի մեջ մուծվող բոլոր փոփոխություններն ու լրացումները պիտի տոմարագրվեն ընդհանուր հիմունքներով (հոդ. 21):

25. Այն վեճերը, վոր ծագում են վարձակալի ե վարձվածների միջև վորյեվե պատճառով չտոմարագրված պայմանագրերի հոդի վրա, լուծվում են վոչ թե այդ պայմանագրերի, այլ գործող որենսդրության հիման վրա:

26. Հավաքական՝ պայմանագրերի կատարման վրա հսկող մերձավոր մարմինն են Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները (հոդ. 172),

V. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ

27. Աշխատանքի պայմանագիրը յերկու կամ ավելի անձանց մի համաձայնություն է, վորով մի կողմը (վարձավողը) իր բանվորական ուժը տրամադրում է մյուս կողմին (վարձակալին) վարձով:

Աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է հավաքական պայմանագիրը թե յիդած և թե չեղած պարագային:

28. Աշխատանքի պայմանագրի պայմանները վորոշվում են կողմերի համաձայնությամբ: Անվավեր են աշխատանքի պայմանագրի այն պայմանները, վոր վատթարացնում են աշխատավորի դրույթունը՝ աշխատանքի վերաբերյալ որենքներով սահմանված պայմանների, հավաքական պայմանագրի պայմանների և ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ՝ տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության վրա տարածվող կանոնների համեմատությամբ (հոդ, 4, 15, 19 և 52—55), այլևի անվավեր են այն պայմանները, վոր աշխատավորի քաղաքական և ընդհանուր քաղաքացիական իրավունքները սահմանափակելու հանգամանքն ունեն:

29. Աշխատանքի պայմանագիր կնքելու հետ միասին բոլոր ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների բոլոր բանվորներին ու ծառայողներին (բացի վարչական կազմի անդամներից) անպատճառ հաշվեգրքույկներ պիտի տրվեն՝ անկախ այդ ձեռնարկություններում աշխատողների թվից: Հաշվեգրքույկներ տալը պարտադիր չէ, յեթե աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է մի շաբաթից պակաս ժամանակով:

Մանրություն 1:—Բանվորների խմբակցության հետ աշխատանքի պայմանագիր կնքելիս, բացի ամ-

բողջ խմբակցութեան ընդհանուր հաշվեգրքույկից հաշվեգրքույկ ե տրվում խմբակցութեան յուրաքանչյուր անդամին:

Ծանոթութիւն 2:—Հաշվեգրքույկ տալու կարգը և գրքույկի բովանդակութիւնը վորոշվում ե հատուկ որենքով:

30. Աշխատանքի պայմանագրեր կարելի յե կնքել թե առանձին անհատների և թե խմբակցութեանների հետ:

31. Անչափահասներն աշխատանքի պայմանագրի նկատմամբ նույն իրավունքներն են վայելում, ինչ վոր չափահասները: Ծնողներն ու խնամակալները, այլևս այն հիմնարկութեաններն ու պաշտոնյաները, վոր աշխատանքի պաշտպանութեան վերաբերյալ որենքների կատարման վրա հսկելու պաշտոն ունեն, իրավունք ունեն պահանջելու, վոր պայմանագիրը ջնջվի պայմանաժամից առաջ, յեթե նրա շարունակութեանն սպառնում ե անչափահասի առողջութեանը կամ առհասարակ կարող ե նրան ի ֆեսս լինել:

32. Յեթե աշխատանքի պայմանագրով գործ ե կատարվում վոչ թե պայմանագիրն անմիջապես կնքող անձի, այլ այն ձեռնարկութեան կամ տնտեսութեան համար, վորի սպասարկուն ե նա, կամ յեթե այն արդյունագործութեանը, վորտեղ վարձվածըն աշխատում ե, այդ ձեռնարկութեան մի մասը կամ բաժանմունքն ե,—աշխատանքի պայմանագրի վերաբերյալ պատասխանատվութեանն ընկնում ե այն ձեռնարկութեան, հիմնարկութեան կամ անձի վրա, վորի համար կատարվում ե գործը:

Կապալառւի ստանձած կապալաների հետ կապ ունեցող աշխատանքի պայմանագրերի վերաբերութեամբ պատասխանատոյն կապալառուն:

Ծանոթութիւն:—Ձեռնարկութեանների կամ անձանց և կապալառուների փոխադարձ պահանջները

վճովում են ընդհանուր դատական կարգով:

33. Յեթե վարձակալը պայմանագիր է կնքում խմբակցության հետ, վարձակալի համար՝ խմբակցության մեջ մտնող և նրա համար պայմանավորյալ աշխատանքը կատարող յուրաքանչյուր անձի նկատմամբ առաջ են գալիս նույնպիսի պարտականություններ և իրավունքներ, ինչպես վոր յեթե նրա հետ անձամբ պայմանագիր կնքված լիներ:

34. Աշխատանքի պայմանագրերը կնքվում են՝ ա) վորոշ, բայց մի տարուց վոչ ավելի ժամանակով, բ) անվորոշ ժամանակով, գ) վորոշ կատարելու պայմանաժամով:

35. Վարձվածն իրավունք չունի իրանից պահանջվող գործի կատարումն ուրիշ անձի հանձնելու առանց վարձակալի համաձայնության: Աշխատանքի պայմանագրով վարձված խմբակցությունը կարող է ինքը գործը բաշխել, իր անդամներից վոմանց ուրիշներով փոխարինել, յեթե հակառակը չե սահմանված պայմանագրով:

36. Վարձակալը չի կարող վարձվածիցն սյնալիսի աշխատանք պահանջել, վոր չի վերաբերում գործունեյություն այն տեսակին, վորի համար նա վարձված է, այլև չի կարող կյանքի համար հայտնապես վտանգավոր կամ աշխատանքի վերաբերյալ որենքներին չհամապատասխանող գործ պահանջել:

Յեթե ձեռնարկության մեջ ժամանակավորապես չկա այն գործը, վորի համար աշխատավորը հրավիրված է, վարձակալին իրավունք յե վերապահվում աշխատավորին նրա վորակմանը համապատասխանող այլ գործի դնելու: Յեթե աշխատավորը հրաժարվի այդ գործն անելուց, վարձակալն իրավունք ունի նրան արձակելու՝ հատուցանելով արձակման առիթով տրվող նպաստ 89 հոդ. համեմայն:

Բացառիկ դեպքում վարձվածին կարելի յե ուրիշ տեսակ, նույնիսկ նրա վորակմանը չհամապատասխանող գործ հանձնել,

յերբ այդ անհրաժեշտ լինի վորյեվե սպառնացող վտանգի առաջնառնելու համար:

Վերոհիշյալ դեպքերում աշխատավարձը չի կարելի նվազեցնել, և յեթե ժամանակավոր աշխատանքի վարձն ավելի յե այն աշխատանքի վարձից, վորի համար հրավիրված և վարձվածը, վարձը տրվում և բարձրագույն կոպարով (հոդ. 64):

37. Վարձվածի տեղափոխությունը մի ձեռնարկությունից մյուսը կամ մի վայրից այլ վայր, նույնիսկ ձեռնարկության կամ հիմնարկության հետ միասին, կարող և տեղի ունենալ բանվորի կամ ծառայողի համաձայնությամբ միայն. յեթե այդ համաձայնությունը չլինի, աշխատանքի պայմանագիրը կարող և լուծել կողմերից յուրաքանչյուրը. յերկու դեպքումն էլ վարձվածին արձակման առիթով տրվող նպաստ և հատուցվում 89 հոդ. համաձայն:

38. Յեթե աշխատանքը տեվական բնույթ ունի, վերջնականապես գործի ընդունելուց առաջ կարելի յե փորձել բանվորին վոչ ավելի քան 6 օրվա ընթացքում, իսկ ծառայողներին՝ վոչ ավելի քան յերկու շաբաթվա ընթացքում—աշխատանքի վոչ վորակյալ և նվազ պատասխանատու տեսակների համար և մի ամսից վոչ ավելի—պատասխանատու աշխատանքների համար:

39. Փորձի արդյունքի համեմատ աշխատավորը կամ վերջնականապես ընդունվում և գործի կամ արձակվում և՛ փորձի ժամանակի համար վարձատրություն ստանալով տարիֆի այն կարգի կոպարով, վոր վորոշված և յեղի նրա համար՝ փորձելու ընդունելիս:

40. Փորձի արդյունքի մասին (ընդունելու կամ մերժելու) վարձակալն անհապաղ տեղեկացնում և Աշխտողկոմի պատշաճ մարմիններին (հոդ. 7): Մինչևի նախնական փորձի պայմանաժամը լրանալն աշխատավորը համարվում և գործազուրկ, և պահվում և նրա՝ Աշխտողկոմի մարմիններում սահմանված հերթը:

41. Յեթե վարձակալը կամ ձեռնարկության վարիչը (վարչությունը) վարձվածիցն առել և նրա անձնագիրը, նա պարտավոր և այն վերագործները վարձվածի առաջին իսկ պահանջմամբ:

42. Վարձակալը պարտավոր և վարձվածին, նրա խնդրի համաձայն, վկայագիր տալ այն մասին, թե վորքան ժամանակ և ինչ պաշտոնով և նա աշխատել իր մոտ: Վկայագրի մեջ վորյեվե պայմանական նշաններ անելն արգելվում և:

Արգելվում և վարձակալների միմիանց գաղտնի տեղեկություններ հաղորդելն այն պայմանները սահմանելու համար, վորոնցով բանվորները կարող են ընդունվել:

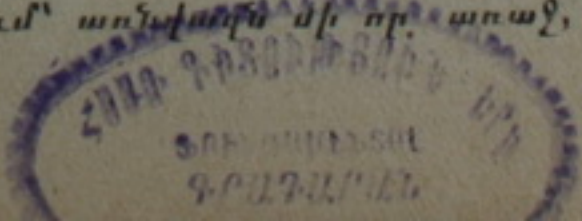
43. Արգելվում և վարձակալի կամ ձեռնարկության վարչության իշխանությամբ վարձվածի վրա վորյեվե դրամական պատիժ դնելը, բացի հատուկ որոշումներով կամ ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով նախատեսված դեպքերից:

44. Աշխատանքի պայմանագիրը գաղարում և, ա) յերբ համաձայն են կողմերը, բ) յերբ լրանում և պայմանաժամը, գ) յերբ վերջանում և պայմանավորյալ աշխատանքը, դ) յերբ այն պահանջում և կողմերից մեկը 46 և 47 հոդվածների կարգով: Հիմնարկության, ձեռնարկության կամ տնտեսության փոխանցումը մի տեսչությունից կամ մի տիրոջից մի ուրիշին չի դադարեցնում աշխատանքի պայմանագրի ույժը:

45. Յեթե պայմանագրի պայմանաժամը լրանալուց հետո աշխատանքի հարաբերությունը շարունակվում և և կողմերից վոչ մեկը չի պահանջում նրա դադարեցումը, պայմանագիրը համարվում և յերկարած նախկին պայմաններով, անորոշ ժամանակով:

46. Յեթե պայմանագիրը կնքված և անորոշ ժամանակով, վարձվածն ամեն ժամանակ կարող և պահանջել նրա լուծումը, բայց պարտավոր և նախազգուշացնել վարձակալին շաբաթական վարձահատուցման դեպքում՝ առնվազն մի որ. առաջ, իսկ յերկ-

A 10482075



շարաթյա կամ միամսյա վարձահատուցման դեպքում՝ առնվազն յոթն որ առաջ:

47. Անորոշ ժամանակով, այլյեվ վորոշ ժամանակով կնքված պայմանագիրը պայմանաժամը լրանալուց առաջ կարող է լուծվել վարձակալի պահանջմամբ, բացի 36 և 37 հոդվածներով նախատեսվածներից, միայն հետեվյալ դեպքերում.

ա) ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության ամբողջությամբ կամ մասնակի լիքվիդացիայի, այլյեվ աշխատանքների կրճատման դեպքում.

բ) արտադրության հանգամանքների պատճառով մի ամսից ավելի ժամանակով աշխատանքները դադարեցնելու հետևանքով.

գ) վարձվածի՝ աշխատանքի համար պիտանի չլինելը յերեվան գալու դեպքում.

դ) յեթե վարձվածն առանց հարգելի պատճառների սխտեմատիքաբար չի կատարում պայմանագրով կամ ներքին կարգու կանոնի հրահանգով իր վրա դրված պարտականությունները.

ե) յեթե վարձվածը գործել է քրեյական որեքներով պատժելի այնպիսի մի արարք, վոր անմիջական կապ ունի նրա աշխատանքի հետ և վոր ստուգված է ույժի մեջ մտած դատավրձով, այլյեվ յեթե վարձվածը յերկու ամսից ավելի՝ կալանավորված է մնում.

զ) ավելի քան յերեք որ անընդհատ կամ ընդհանուր առմամբ մի ամսվա ընթացքում ավելի քան վեց որ առանց հարգելի պատճառների գործից բացակայելու դեպքում.

ը) յեթե վարձվածը գործի չի գնում, ժամանակավորապես աշխատունակությունը կորցնելու որից յերկու ամիս լրանալուց հետո, իսկ հղության և ծննդաբերության հետևանքով աշխատունակությունը կորցնելու դեպքում—բացի 92 հոդվածով սահմանված քառամսյա ժամանակամիջոցից՝ յեվ յերկու ամիս լրանալուց հետո:

Ծանոթություն 1:— Պայմանագրի լուծումը գ. և դ. կետերում մատնանշված դեպքերում կարող է տեղի ունենալ միայն Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնա-
ժողովի վճռով:

Ծանոթություն 2:— Գործարանային կոմիտեյի կամ այլ համապատասխան մարմնի անդամ աշխատա-
վորի հետ կնքված պայմանագիրը լուծելիս պահպա-
նելու յե սույն որենսդրքի 160 հոդվածով սահման-
ված կանոնը:

Ծանոթություն 3:— Յեթե պայմանագիրը լուծե-
լու լինի վարձակալը, ա. բ. և գ. կետերով նախա-
տեսնված դեպքերումնա պարտավոր է յերկու շաբաթ
առաջ նախադգուշացնել վարձվածին նրա արձակելու
մասին այդ դեպքում հատուցումը տրվում է ընդհա-
նուր հիմունքներով (հոդ. 88):

48. Վորոշ ժամանակով կնքված պայմանագիրը վարձվածը
կարող է լուծել պայմանաժամը լրանալուց առաջ հետևյալ
պատճառներով.

ա. պայմանավորյալ վարձը ժամանակին չստանալու պատ-
ճառով.

բ. վարձակալի պայմանագրով ստանձնած պարտականու-
թյունները կամ աշխատանքի վերաբերյալ որենքները խախտե-
լու պատճառով.

գ. վարձակալի, վարչության ներկայացուցիչների կամ նը-
րանց ընտանիքների՝ վարձվածի հետ կոպիտ վարվելու պատճա-
ռով.

դ. որենքով հատկապես նախատեսնված բոլոր այլ դեպքե-
րում.

ե. աշխատանքի սանիտարա-կան-առողջապահական պայ-
մանների դեպի վատը փոխվելու պատճառով.

Ծանոթութիւն: — Վարձակալի բողոքի հիման վրա սույն հոդվածի ա. բ. և գ. կետերում մատնանշված հանգամանքների լինել-չլինելը վորոշում է տեղական Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը. իսկ յեթե Հանձնակողով չկա, վորոշվում է կոնֆլիկտի կարգով:

49. Աշխատանքի ամեն մի պայմանագիր կարող է լուծվել նաեւ Արհեստակցական Միութեան պահանջմամբ: Յեթե վարձակալը միութեան պահանջին համաձայն չլինի, կարող է բողոքել այս պահանջի դեմ կոնֆլիկտի կարգով:

VI. ՆԵՐՔԻՆ ԿԸՐԳ ՈՒ ԿԱՆՈՆԻ ՎԵՐԵՐՅԱԼ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՄԼՍԻՆ

50. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները սահմանվում են հնգից վոչ պակաս աշխատող ունեցող ձեռնարկութեաններում, հիմնարկութեաններում և տնտեսութեաններում աշխատանքը կարգավորելու նպատակով: Այդ կանոնները վարձվածի համար պարտադիր են այն դեպքում միայն, յեթե հրատարակված են սահմանված կարգով (հոդ. 52—55) և հաղորդված են բոլոր աշխատողներին:

51. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները պիտի պարունակեն պարզ, ճիշտ և ըստ հնարավորութեան լիակատար ցուցմունքներ աշխատավորների և վարչութեան ընդհանուր և հատուկ պարտականութեանների և նրանց խախտման համար պատասխանատվութեան սահմանների ու կարգի մասին:

52. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները չեն կարող հակասել աշխատանքի մասին յեղած որեւիցէի ու վորոշումներին, ինչպես նաեւ տվյալ ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան մեջ գործող հավաքական պայմանագրին:

53. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ մոտավոր կա-

նոնները հրատարակում ե Աշխտողկոմը Արհ. Միությունների Համառուսական Կենտրոնական Խորհրդի և Ժող. Տնտ. Գերադույն Խորհրդի համաձայնությամբ:

Ծանոթություն.—Մինչեւ այս կամ այն ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնների մշակելն ու պատշաճավոր հաստատությունը (հոդ. 54) 53 հոդ. կարգով հրատարակված մոտավոր կանոններն այն ձեռնարկությունների ու հիմնարկությունների համար պարտադիր են:

54. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների ու ձեռնարկությունների համար մշակվում են ձեռնարկության վարչության և համապատասխան արհեստակցական միությունների տեղական բաժանմունքների համաձայնությամբ և հաստատվում են աշխատանքի տեսչի կողմից. վերջինի վորոշումների դեմ կարելի չե բողոքել Աշխատանքի տեղական բաժնին, վորի վորոշումը վերջնական ե:

55. Արդյունաբերության և ժողովրդական տնտեսության առանձին ճյուղերի համար, կենտրոնական հիմնարկությունների կամ ձեռնարկությունների, միմիանց հետ անմիջապես կապված ձեռնարկությունների խմբերի և պետության համար հատուկ կարեւորություն ունեցող ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների համար ներքին կարգ ու կանոնի կանոնները կարող են մշակվել անմիջապես կենտրոնում, համապատասխան միության Կենտրոնական Կոմիտեյի և վարչության համաձայնությամբ, և հաստատվել Աշխատանքի Ժողկոմի կողմից: Ի դարձացումն այդպիսի կանոնների, հիշյալ խմբերի մեջ մտնող առանձին հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների համար կարող են հրատարակվել ներքին կարգ ու կանոնի լրացուցիչ

կանոններ, համաձայն սույն Որենսդրքի 53 հոդ. և ծանոթության և 54 հոդ.:

VII. ԳՈՐԾԱԾԻ ՆՈՐՄԱՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

56. Գործածի նորմաները սահմանվում են ձեռնարկության կամ հիմնարկության վարչության և միության կամ միության համապատասխան մարմնի (հոդ 151 և 156) համաձայնությամբ:

57. Վարձվածը, յեթե պատճառն ինքն է, վոր աշխատանքի նորմալ պայմաններում գործածի սահմանված նորմայից պակաս է գործ անում, աշխատավարձ է ստանում իր կատարած գործի քանակության համապատասխան չափով, բայց վոչ պակաս իր տարիֆային կոպարի $\frac{2}{3}$ -ից: Սխտեմատիքաբար նորմայից պակաս գործելու դեպքում նա կարող է արձակվել 47 հոդ. և ծանոթ. կարգով:

Փանոթություն 1: --Այս հոդվածի իմաստով աշխատանքի նորմալ պայմաններ են համարվում.

ա. մեքենաների, դազգահների և սարքերի բարեկարգ վիճակը.

բ. ժամանակին նյութեր և գործը կատարելու համար անհրաժեշտ գործիքներ հայթայթելը.

գ. նյութերի և գործիքների պատշաճավոր հատկությունը.

դ. գործատուան պատշաճավոր առողջապահական և սանիտարական հարմարությունները (հարկ յեղած լուսավորությունը, տաքությունը յեվայլն):

Փանոթություն 2: --Անչափահաս բանվորների համար, վոր աշխատանքի լրիվ որ չեն բանում և բանած ժամանակի հաշվով են վարձ ստանում, գործածի նորմաները սահմանվում են համապատասխան չափահաս բանվորների համար վորոշված գործածի նորմա-

ների, նրանց համար սահմանված աշխատանքի որվա համեմատությամբ:

VIII. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

58. Վարձավածի վարձատրության չափն իր աշխատանքի համար վորոշվում է հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերով:

59. Վարձատրության չափը չի կարող պակաս լինել այն պարտադիր նվազագույն վարձատրությունից, վոր վորոշվում է յուրաքանչյուր տվյալ ժամանակաշրջանի և աշխատանքի համապատասխան կատեգորիաների համար՝ պատշաճ պետական մարմինների կողմից:

60. Վարձատրության չափը վորոշվում է պայմանագրերում կամ աշխատանքի ժամանակի համեմատ, ի նկատի ունենալով աշխատանքի նորմալ որը (հոդ 91 և հետեվյալները), կամ գործածի համեմատ: Պայմանավորյալ ժամանակից դուրս կատարած գործի վարձատրության չափը մասնավորապես պիտի ցույց տրվի պայմանագրի մեջ. այդ վարձատրությունը չի կարող պակաս լինել նորմալ վարձատրության մեկ և կես չափից՝ առաջին յերկու ժամի համար և կրկնապատկի չափից՝ հաջորդ ժամերի, այլևս հանգստյան և տոն օրերում կատարած աշխատանքի համար (հոդ. 109 և հետեվյալ.):

61. Դեռահասների աշխատանքը կրճատ որվա համար վարձատրվում է համապատասխան կատեգորիաների աշխատանքի ամբողջ որվա վարձի չափով: Աշխատանքի Ժողովրդական կոմիսսարիատին իրավունք է վերապահվում սահմանելու դեռահասների աշխատանքի վարձատրությունը հաշվելու կարգը և վարձատրության նորմաներն՝ աչքի առաջ ունենալով տնտեսության համապատասխան ճյուղերի բնույթն ու պայմանները:

62. Տարբեր վորակման գործեր կատարելու դեպքում վարձ-

վածը վարձատրվում է բարձր վորակման գործի համար (հոդ. 36):

63. Յեթե վարձվածն այնպիսի գործ է կատարում, վորի համար մասնագիտություն կամ մասնավոր պատրաստություն է պահանջվում, նրա աշխատանքը վարձատրվում է աշխատանքի տվյալ կատեգորիայի համար սահմանված չափով նայելով այն դեպքում, յերբ վարձվածը գիտնական կոչում (դիպլոմ) կամ հատկապես սովորած լինելու վկայագիր չունի:

64. Յեթե վարձվածին մի գործից հետո մի այլ, ավելի պակաս վարձատրվող գործ է հանձնվում, նրան տրվում է նախկին աշխատավարձը՝ նոր գործ հանձնելուց հետո յերկու շաբաթվա ընթացքում:

65. Յեթե աշխատանքը մշտական բնույթ ունի, վարձը պիտի հատուցվի պարբերաբար, բայց վոչ պակաս քան յերկու շաբաթը մի անգամ:

Ժամանակավոր կամ պատահական գործի համար, յեթե այն յերկու շաբթից պակաս է տեվում, վարձը տրվում է գործն ավարտելուց հետո անհապաղ:

66. Վարձը հատուցվում է դրամով և, յեթե այդ նախատեսնված է աշխատանքի կամ հավաքական պայմանագրով, նյութեղենով (բնակարան, պարեն, անձնական գործածության առարկաներ): Նյութեղենով վարձատրելու պայմանները և նյութեղենի գնահատության կարգը սահմանվում է պայմանագրով:

67. Վարձը հատուցվում է աշխատանքի ժամանակ և գործատեղում:

68. Յեթե վարձվածը գործը չի կատարել իրանից անկախ պատճառներով, նրա վարձը հատուցվում է իր միջին որավարձի հաշվով:

Ծանոթություն.— Միջին աշխատավարձը վորոշելու կարգը սահմանում է Աշխատանքի Ժողովրդական կոմիտեարը:

69. Հերթական արձակուրդ ունեցող բանվորներին ու ծառայողներին առաջուց վճարվում է իրանց աշխատավարձն արձակուրդի ժամանակամիջոցի համար:

70. Գործի համեմատ կամ հատուկ վարձատրելու չափը վորոշվում է՝ տվյալ կատեգորիայի սահմանված որական կոպարը գործածի նորմայի վրա բաժանելով (հոդ. 56): Պայմանագրի մեջ հիշատակված դեպքերում թույլ է տրվում գործի համեմատ գնահատությունն անելու նայել այլ յեղանակ:

71. Վորոշ գործ կատարելու աշխատանքի համար նախապատրաստվելու վրա գործ դրած ժամանակի վարձատրությունը սահմանվում է հավաքական կամ աշխատանքի պայմանագրով:

72. Յեթե վարձվածին հատուկ գործ է հանձնվում գործի համեմատ վարձատրելու պայմանով, նա մինչև վ գործն ավարտելը՝ վճարումների սահմանված ժամանակին (հոդ. 65) ստանում է կանխավճարներ իր կատեգորիայ տարիֆային կոպարի չափով:

73. Յեթե հանձն առած վորոշ գործը տարիֆային կոպարի համեմատությամբ լրիվ չէ կատարված, աշխատանքը վարձատրվում է փաստորեն գործածի չափով, բայց վոչ պակաս վարձվածի տարիֆային կոպարի $\frac{2}{3}$ -ից (հոդ. 57):

74. Այն դեպքում, յերբ վարձվածն իր հանձն առած վորոշ գործն անավարտ է թողնում իրանից անկախ պատճառներով, նրա հանձն առածի կատարած մասը վարձատրվում է՝ նրան տված կանխավճարները (հոդ. 72) հաշվակցելով, տեղական Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի գնահատությամբ, իսկ յեթե՝ Հանձնաժողով չլինի և կողմերի միջև համաձայնություն տեղի չունենա՝ կոնֆլիկտի կարգով:

75. Այն դեռահասները, վորոնց վորոշ գործ կատարելու աշխատանք է հանձնվում, վարձատրվում են այդ աշխատանքի համար գործի գնահատությամբ՝ հասակավորներին հավասար չա-

փով և հավելյալ վարձ են ստանում յերկու ժամվա համար՝ իրանց տարիֆային կողարով:

76. Յեթե փոխվում են աշխատանքի ժամանակի հաշվով վարձատրելու կողարները, համապատասխան չափով փոխվում են նաեւ վորոշ գործ կատարելու աշխատանքի գնահատությունը:

Ծանոթութիւն:—Վորոշ գործի գնահատության փոփոխությունից առաջ սկսված աշխատանքները վարձատրվում են Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի սահմանած չափերով, իսկ յեթե Հանձնաժողով չկա՝ համապատասխան արհեստակցական միության հետ համաձայնության գալով, իսկ յեթե համաձայնություն տեղի չունենա՝ կոնֆլիկտի կարգով:

XI. ՅԵՐԱՇԽԻՔ ՅԵՎ ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՈՒՄՆԵՐ

77. Յեթե բանվորների և ծառայողների ընտրական իրավունքների իրականացումն աշխատանքի ժամանակ նվիրագործված է համապատասխան պետական մարմնի կողմից, նրանք այդ իրավունքներն իրականացնելու ժամանակի համար ստանում են իրանց միջին աշխատավարձը (68 հոդվածի ծանոթ):

78. Յեթե բանվորներն ու ծառայողները դատարան են կանչվում վորպես վկա, փորձագետ կամ ատենակալ, նրանք ստանում յեն իրանց միջին աշխատավարձը՝ դատական իշխանության նրանց վրա դրած պարտականությունները կատարելու ամբողջ ժամանակի համար:

79. Յեթե բանվորներն ու ծառայողներն ընտրվում են ներկայացուցիչ՝ պետական, արհեստակցական և միասնական սոցալական կոոպերացիայի մարմինների գումարած լիազորների համագումարներին, կոնֆերանսներին և ժողովներին մասնակցելու համար, նրանք ստանում են իրանց միջին աշխատավարձն իրանց պարտականությունները կատարելու ամբողջ ժամանակի

համար, յեթե այդ տեղի ե ունենում աշխատանքի ժամանակ:

80. Կարմիր բանակի մեջ կոչված բանվորներն ու ծառայողները գինվորագրության հետեւանքով գործատեղից արձակվելիս՝ յերկու շաբաթվա վարձ են ստանում առաջուց միջին աշխատավարձի հաշվով:

81. Պաշտոնական գործով վորյեվե տեղ ուղարկվող բանվորների ու ծառայողների պաշտոնը և միջին աշխատավարձը պահել յերաշխավորվում են՝ գործով տեղ ուղարկելու ամբողջ ժամանակի համար և որապահիկ ե վճարվում նրանց՝ որական միամսյա աշխատավարձի $\frac{1}{24}$ -ից վոչ պակաս չափով. բացի դրանից հատուցվում են գործով տեղ ուղարկվելու հետ կապված ծախսերն Աշխտգլոմի կարգովն ու չափով:

82. Յեթե բանվորին կամ ծառայողին հիմնարկության կամ ձեռնարկության վարչության կարգադրությամբ մի գործից այլ գործի դնելը կապված ե բնակավայրի փոփոխության հետ (հոդ. 37), նրան հատուցվում են տեղափոխության ծախքերըն ու որապահիկը տեղափոխության ժամանակի համար և վեց որվա հավելյալ որապահիկ՝ որական միամսյա աշխատավարձի $\frac{1}{24}$ -ից վոչ պակաս չափով. բացի դրանից նրան միանվագ նւպատ ե տրվում իր նախկին պաշտոնի ամսական ոոճկի չափով, իսկ յեթե նրա հետ տեղափոխվում են նայեվ նրա ընտանիքի անդամները, լրացուցիչ միանվագ նպատ՝ ընտանիքի յուրաքանչյուր անդամի համար միամսյա աշխատավարձի $\frac{1}{4}$ -ից վոչ պակաս չափով:

83. Յեթե վարձվածի անփութության կամ ներքին կարգ ու կանոնի պահանջները չկատարելու հետեւանքով սարք, գործվածք կամ նյութեղեն փչանա, նրա աշխատավարձիցը Գնահատիչ-Գոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վորոշմամբ կարող ե կտրվել փչացրածի արժեքը, բայց վոչ ավելի քան նրա տարիֆային ամսական կոպարի $\frac{1}{3}$ -ը:

84. Վարձակալը յերաշխապորում և վարձվածներին աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործիքներն ու սարքերը ձրիաբար տրամադրելը:

85. Յեթե ձեռնարկության կարիքների համար վարձվածին պատկանող վորյեվե գործիք և գործ ածվում, վարձակալը պարտավոր և գործիքը մաշվելու համար բանվորին հատուցանել համապատասխան գումար, վոր վորոշվում և հավաքական պայմանագրով կամ, յեթե այդ չկա, Աշխտողկոմի վորոշումների համաձայն:

86. Այն ձեռնարկություններում, վորտեղ գործի պայմանների շնորհիվ հագուստն ու վոտնամանները շուտ են մաշվում, վարձակալը պարտավոր և իր ձեռնարկության աշխատավորներին ձրի հագուստ և վոտնաման տալ՝ արհեստների ցուցակների և Աշխտողկոմի սահմանած մասնավոր նորմաների համեմատ: Այն դեպքերում, յերբ Աշխտողկոմի տեղական մարմինների յեզրակացությամբ նույն այդ առարկաները աալու, հնարավորություն չկա, վարձակալը պարտավոր և փոխարենը դրամ հատուցանել նրանց իսկական արժեքի չափով:

87. Այն բանվորներն ու ծառայողները, վորոնց իրանց աշխատանքները դադարեցրած ձեռնարկություններն ու հիմնարկությունները պահել են մինչեվ մի ամիս ժամանակով, աշխատավարձ են ստանում իրանց տարիֆային կոպարի չափով:

Ծանոթություն: — Յեթե ձեռնարկությունը կամ հիմնարկությունն իր աշխատանքները դադարեցնում և յերեք որից վոշ Կովիի ժամանակով, բանվորներն ու ծառայողները գործի դադարեցման ժամանակի համար վարձ են ստանում միջին աշխատավարձի հաշվով (68 հոդ. ծանոթ):

88. Յեթե վորոշ ժամանակով կնքված աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում և 47 հոդ.ա, բ և գ կետերով նախատեսված պատճառներով, վարձակալը պարտավոր և արձակման առիթով

տրվող նպաստ վճարել վարձվածին նրա յերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով կամ յերկու շաբաթ առաջ նախազգուշացնել նրան տուգնիկա արձակման մասին:

89. Յեթե աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում է 36 (մասին 2), 37 և 80 հոդ. նախատեսնված պատճառներով, վարձվածին արձակման առիթով նպաստ է տրվում յերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով:

90. Յեթե աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում է 47 հոդ. ա, ե, գ և ը կետերով և 49 հոդ. նախատեսնված պատճառներով, այլև՝ յեթե վարձվածի սեփական ցանկությամբ 46. հոդ. կարգով է պայմանագիրը լուծվում, արձակման առիթով նպաստ չի տրվում:

91. Յեթե ձեռնարկությունը կամ հիմնարկությունը հիմնական արձակուրդ (հոդ. 114) և, պատշաճ դեպքերում, լրացուցիչ արձակուրդներ (հոդ. 116) չի տալիս, Գնահ. կենֆիլիտային Հանձնաժողովի կամ, յեթե Հանձնաժողով չկա, համապատասխան արհեստակցական միության համանությամբ, բանվորին կամ ծառայողին իրավունք է վերապահվում ստանալու գրամական հատուցում, վորի չափը վորոշվում է նրա հատուցումն ստանալու պահուն ունեցած միջին աշխատավարձի համեմատ:

92. Իրանց աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցրած բանվորների և ծառայողների տեղն այն հիմնարկության կամ ձեռնարկության մեջ, վորտեղ նրանք ծառայում են, պահվում է հիվանդության դեպքում՝ վոչ պակաս քան յերկու ամսվա ընթացքում և հղության ու ծննդաբերության դեպքում՝ վոչ պակաս քան չորս ամսվա ընթացքում:

93. Վարձակալի սնանկության դեպքում բանվորներին ու ծառայողներին բոլոր վճարելիքները, վոր բղխում են հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերից, պիտի տրվեն վարձակալի բոլոր այլ պարտքերի հանդեպ նախապատվության կարգով, ամենից առաջ:

X. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

94. Աշխատանքի նորմալ ժամանակի տեվողությունը թե արդյունաբերության մեջ և թե արդյունաբերության համար անհրաժեշտ ոժանդակ աշխատանքների համար՝ չի կարող ութ ժամից ավելի լինել:

Ծանոթութուն:— Աշխտողկոմին իրավունք և վերապահվում սահմանելու Հ Ա Մ Կ Խ-ի համաձայնությամբ այն քաղաքական-պրոֆեսսիոնալ և խորհրդային աշխատավորների կատեգորիաները, վորոնց աշխատանքը չի սահմանափակվում 94 հոդ. վորոշված ժամանակով:

95. Աշխատանքի ժամանակի տեվողությունը չի կարող վեց ժամից ավելի լինել—ա. 16-18 տարեկան անձանց համար, բ. մտավոր և գրասենեակային աշխատանքով զբաղվող անձանց համար, բացի նրանցից, վորոնց գործը կապված եանմիջապես արդյունագործության հետ. գ. ստորերկրյա աշխատանքով զբաղվածների համար, Աշխտողկոմի սահմանած արհեստների ցուցակների համաձայն:

Մասնավորապես ծանր և առողջության համար վնասակար զբաղմունք ունեցող անձանց համար սահմանվում ե աշխատանքի կրճատ որ՝ Աշխտողկոմի սահմանած ցուցակների և նորմաների համաձայն:

96. Աշխատանքի 94—95 հոդ. սահմանված ժամանակը գիշերային աշխատանքների համար կրճատվում ե մի ժամով:

Փոխառփոխ աշխատելու կամ անընդհատ հերթապահության համար՝ աշխատանքի ժամանակի տեվողությունը գիշեր-ցերեկ հավասար ե. այդ դեպքերում գիշերային աշխատանքի ամեն մի ժամի համար վարձը համապատասխան չափով ավելանում ե (գիշերային մի ժամը վարձատրվում ե ինչպես ցերեկվա մի ժամի $\frac{8}{7}$ (հոդ. 94) և $\frac{6}{5}$ (հոդ. 95):

Վորոշ գործ կատարելու համար բանվորներն այդ դեպքերում՝ բացի վորոշ գործի համար ստացած աշխատավարձից ըստանում են գիշերային աշխատանքի ամեն մի ժամի համար իրանց կատեգորիայի ժամավարձի $\frac{1}{7}$ կամ $\frac{1}{5}$ (94-95 հոդ. համապատասխան):

Ծանոթություն:—Գիշերային և համարվում յերեկոյան ժամը 10-ից մինչև առավոտյան ժամը 6-ը տեվող ժամանակը:

97. Մշտական աշխատանքով զբաղված և ամսական վարձ ստացող տնային, նորոգությունների, գյուղատնտեսական և համայնական կատեգորիաների այլ բանվորների աշխատանքի ժամանակը կարելի չէ միքանի զանազան տեվողություն ունեցող մասերի բաժանել այն պայմանով, վոր աշխատանքի ընդմիջումն որական յերկու անգամից ավելի չլինի և վոր աշխատանքի ժամանակի ընդհանուր տեվողությունը մի ժամվա ընթացքում աշխատանքի ժամերի միմամայա նորմալ քանակությունիցն ավելի չլինի (հոդ. 94):

98. Աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում աշխատավորին միջոց պիտի տրվի հանգստյան և կերակրվելու համար: Ընդմիջման ժամանակամիջոցը աշխատանքի ժամանակի հաշվի մեջ չի առնվում:

Ծանոթություն:—Այն աշխատանքների ժամանակ, վոր չի կարելի ընդհատել, բանվորին կերակրվելու հնարավորություն պիտի տրվի աշխատանքի ժամանակ. ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ հրահանգներում վորոշված պիտի լինի կերակուր ընդունելու տեղը: Այսպիսի աշխատանքների ցուցակը սահմանում է Աշխտողկոմը:

99. Վարձվածն աշխատանքի ընդհատման ժամանակից ոգավում է իր հայեցողությամբ և այդ միջոցին գործատեղից բացակայելու իրավունք և վերապահվում նրան:

Ծանոթություն:—Առանձնահատուկ բնույթ ունեցող ձեռնարկություններում 99 հոդ. սահմանված կանոնից բացառություններ կարող են թույլ տրվել համապատասխան արհեստակցական միության համաձայնությամբ և Աշխատողների մարմինների հավանությունյամբ:

100. Կանոնավորապես ընդհատվող աշխատանքների ընդմիջումները տեղի պիտի ունենան վոչ ուշ քան գործի սկզբից 4 ժամ հետո և նրանց տեվողությունը կես ժամից պակաս և 1 ժամից ավելի չպիտի լինի: Հիշյալ նորմաների սահմաններում ընդմիջումների տեվողությունը վորոշվում և ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով:

Ծանոթություն:—Ստնտու մայրերի համար հատուկ ընդմիջումների կանոնները բերված են 134 հոդվածում:

101. Աշխատանքի որն սկսելու և վերջացնելու, այլևս աշխատանքն ընդմիջելու ժամանակը սահմանվում և ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով:

102. Փոխառփոխ աշխատելու ժամանակ բանվորների յուրաքանչյուր խումբ պիտի գործ անի աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում: Խմբերը փոխվում են ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով վորոշված ժամերին, առանց խանգարելու աշխատանքների նորմալ ընթացքը:

103. Աշխատանքի նորմալ ժամանակիցն ավելի աշխատանք, վորպես ընդհանուր կանոն, թույլ չի տրվում:

104. Սահմանված ժամանակիցն ավելի աշխատանք թույլ և տրվում հետևյալ բացառիկ դեպքերում.

ա) հանրապետության պաշտպանության և հասարակական ազեանների ու վտանգների առաջն առնելու համար.

բ) հասարակական կարեվորություն ունեցող գործերի, այն

և՛ ջուր մասնակարարելու, լուսավորության, կոյուղիների, փոխառության և փոստ-հեռագրական ու հեռախոսային հաղորդակցության կանոնավորությունը խանգարող պատահական կամ անսկսկալ հանգամանքները վերացնելու համար.

գ) յերբ անհրաժեշտ է լինում ավարտել սկսված գործը, վոր անսկսկալ կերպով կամ պատահաբար արդյունագործության տեխնիքական պայմանների շնորհիվ կանգ առնելու հետեվանքով չեր կարող ավարտվել աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում, յեթե սկսված աշխատանքի դադարեցնելովը կարող են փշանալ նյութեղենը կամ մեքենաները.

դ) մեքենաները կամ կառուցվացքները նորոգելու և վերականգնելու համար տեղի ունեցող ժամանակավոր աշխատանքների միջոցին, այն դեպքերում, յերբ այդ կառուցվացքների կամ մեքենաների խանգարման հետեվանքը կարող է լինել աշխատանքների դադարեցնելը բաղմամբիվ աշխատավորների համար:

Ծանոթություն:—Սույն հոդվածում մատնանըշված դեպքերում արտաժամյա աշխատանքը թույլ է տրվում միայն տեղական Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վորոշմամբ, իսկ յեթե այդ չկա՝ միայն համապատասխան արհեստակցական միության համաձայնությամբ, իսկ արտակարգ դեպքերում՝ արտաժամյա աշխատանքը կիրարկելուց հետո աշխատանքի տեսչին տեղեկություն տալով:

105. Անպայման արգելվում է 18 տարին չլրացրած անձերին արտաժամյա աշխատեցնելը:

106. Ամեն մի վարձվածի արտաժամյա աշխատանքների ընդհանուր տեվողությունը մի տարվա ընթացքում 120 ժամից ավելի չպիտի լինի, իսկ միմիանց հետեվից յերկու որվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի համար գործ դրած ժամանակի տեվողությունը 4 ժամից ավելի չպիտի լինի:

Ծանոթութիւն: -- Տնտեսութեան սեգոնի բնութիւնն անցող առանձին ճյուղերում արտաժամյա աշխատանքների քանակութիւնն Աշխտողկոմը ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնութեամբ կարող է 106 հոդ. սահմանված առավելագույն նորմայիցն ել ավելացնել:

107. Արգելւում է արտաժամյա աշխատանքն ուշ գործի գնալու հետեւանքով կորցրած ժամանակի փոխարեն:

108. Ամեն մի արտաժամյա աշխատանք պիտի արձանագրւի վարձվածի հաշվեգրքույկի մեջ, այլեւ արտաժամյա աշխատանքների համար սահմանված հատուկ մատյանում, մատնանշելով աշխատանքներն սկսելու ու վերջանալու ժամանակը և վարձվածի արտաժամյա աշխատանքի համար ստացած վարձը:

XI. ՀԱՆՔՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

109. Բոլոր աշխատավորներին ամեն շաբաթ հանգիստ է տրվում վոչ պակաս, քան 42 ժամ տեւողութեամբ: Շաբաթական հանգստի որերը սահմանում են աշխատանքի տեղական բաժիններն Արհեստակցական Միութիւնների Սորհուրդների համաձայնութեամբ: Հանգստի որ կարող են լինել թե կիրակի որերը և թե շաբաթվա ամեն մի ուրիշ որ՝ նայելով տվյալ վայրի բանվորների և ծառայողների ազգային կրօնական կազմին:

110. Ձեռնարկութիւնների, հիմնարկութիւնների և տնտեսութիւնների այն աշխատավորներին, վորոնց գործի պայմանները թույլ չեն տալիս ոգտվելու շաբաթական հանգստի ընդհանուրի համար սահմանված որից, հանգիստ պիտի տրվի ուրիշ, նրանց համար հարմար, ազատ որեր: Նույն կանոնները տարածվում են նայելով այն ձեռնարկութիւններում աշխատող անձերի վրա, վորոնց գործունեյութիւնն ըստ եյութեան անընդհատելի յե: Այս վերջին ձեռնարկութիւններում սովորական հանգստի որվա փոխարեն սահմանվում են աշխատավորները

յուրաքանչյուր խմբի համար առանձին որեր:

111. Աշխատելն արգելվում է հետեվյալ տոն որերին.

ա) հունվարի 1—նոր տարի,

բ) հունվարի 22—1905 թ. հունվարի 9-ի որը,

գ) մարտի 23—ինքնակալության տապալման որը,

դ) մարտի 18—Փարիզի կոմսունայի որը,

ե) մայիսի 1—Ինտերնացիոնալի որը,

զ) նոյեմբերի 7—Պրուետարական Հեղափոխության որը:

112. Աշխատանքի Բաժիններն Արհեստակցական Միությունների գալառական Խորհուրդների համաձայնությամբ, բացի 111 հոդ. հիշված տոն որերից, սահմանում են հանգստի հատուկ որեր, վոր տասնից ավելի չպիտի լինեն տարվա ընթացքում, հարմարեցնելով այդ որերը տեղական պայմաններին, բնակչության կազմին, ժողովրդական տոներին յեվայլն:

Ծանոթութուն:— Աշխտողկոմին իրավունք է տրվում ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ սահմանելու այն ձեռնարկությունների ցանկը, վորոնց գործի բնույթի համեմատ՝ աշխատանքը պիտի կատարվի անընդհատ նախորդ հոդվածներով սահմանված հանգստի և տոն որերից այս կամ այն որը:

113. Հանգստի և տոն որերի (հոդ. 109—111) նախորդ որերն աշխատանքի որվա տեվողությունը վեց ժամից ավելի չպիտի լինի, և այդ որերի համար վարձ է տրվում ինչպես աշխատանքի լրիվ որվա համար. գործածի համեմատ վարձատրելու դեպքում՝ սույն հոդվածի համաձայն պակաս աշխատած ժամերի համար լրացուցիչ վարձ է տրվում համապատասխան կատեգորիայի կոպարներով:

Ծանոթութուն:— Ամսական վարձ ստացող անձերի աշխատավարձից տոն որերի և նախատոնակաների համար վոչինչ չի կտրվում:

114. Վոչ պակաս քան $5\frac{1}{2}$ ամիս անընդհատ աշխատած բոլոր վարձու աշխատավորներին տարին մի անգամ հերթական արձակուրդ է տրվում՝ յերկու շաբաթից վոչ պակաս տեվողությամբ: 18 տարին չլրացրած անձերի համար հերթական արձակուրդի տեվողությունը մի ամսից պակաս չպիտի լինի:

Ծանոթություն:—Աշխատանքի անընդհատությունը, վոր 114 հոդ. համաձայն հերթական արձակուրդի իրավունք է տալիս, չի խախտվում, յեթե աշխատավորը վարչության կարգադրությամբ մի ձեռնարկությունից կամ հիմնարկությունից մյուսն է փոխադրվում կամ յեթե աշխատավորն առանց աշխատանքն ընդհատելու պետական մի հիմնարկությունից կամ ձեռնարկությունից մյուսն է անցնում:

115. Առանձնապես ֆուսսակար և վտանգավոր ձեռնարկություններում աշխատողներին, բացի 114 հոդ. նախատեսնված արձակուրդներից, լրացուցիչ արձակուրդներ են տրվում՝ յերկու շաբաթից վոչ պակաս ժամանակով:

Լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք տվող արդյունագործությունների և արհեստների ցանկը սահմանում է Աշխտողկոմը:

116. Արգելվում է 115 հոդ. նախատեսնված լրացուցիչ արձակուրդներ չտալն, այլևս այդ արձակուրդները դրաման փոխհատուցմամբ փոխարինելը (հոդ. 91). արգելվում է նմանապես անչափահասներին հերթական արձակուրդներ չտալը (հոդ. 114)՝ բացի Աշխտողկոմի մասնավոր վորոշումներով նախատեսնված դեպքերից:

117. Արձակուրդներից ոգտվելը կարող է տեղի ունենալ ամբողջ տարվա ընթացքում, բայց այդ չպիտի խանգարի ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների աշխատանքների նորմալ ընթացքը:

118. Արձակուրդներից ոգտվելու հերթը, կարգն ու ժամա-

նակը պիտի սահմանվի Գնահատիչ-Կոնկրետային Հանձնաժողովի ձեռքով, իսկ յեթե հանձնաժողով չկա՝ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչության և բանվորների ներկայացուցիչների համաձայնությամբ (հոդ. 156):

Այս խնդիրները տարաձայնության դեպքում լուծվում են Կոնկրետի կարգով:

119. Մահմանված կարգով հիվանդության կամ մայրության առիթով աշխատավորներին տված արձակուրդները 114 և 115 հոդ. նախատեսանված հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների հաշվի մեջ չեն մտնում:

120. Յեթե աշխատավորը տվյալ տարվա ընթացքում հերթական արձակուրդից չի ոգտվել և պատճառն ինքը չի յեղել և դրա փոխարեն հատուցումն չի ստացել (հոդ. 91), հաջորդ տարին արձակուրդը պետք է յերկարացնվի չվայելած արձակուրդի ժամանակի չափով: Ավելի քան յերկու տարվա արձակուրդների միացումը թույլ չի տրվում:

XII. ԱՇԱԿԵՐՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

121. Աշակերտ ասելով հասկացվում են այն անձերը, վոր աշակերտության դպրոցներում, ուսման բրիգադներում և արհեստանոցներումն են, այլևս նրանք, վոր անհատապես սովորում են արդյունաբերության ընթացքում վորակյալ բանվորների դեկավարությամբ:

122. Աշակերտության ժամանակամիջոցն առանձին արհեստների համար սահմանում է Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտեարը ՀԱՄԽ-ի և Լուսավորության Ժողովրդական Կոմիտեարի համաձայնությամբ, բայց այդ ժամանակամիջոցը 4 տարուց ավելի չպիտի լինի ամենաբարձր վորակման համար:

123. Աշակերտների քանակը, վոր սահմանվում է հավաքական պայմանագրի կնքելիս, այլևս այդպիսի պայմանագրի չե-

դած պարագային, պակաս չպիտի լինի այն նորմայից, վոր սահմանում ե Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսսարը ՀԱՄԽ-ի և Կենտրոնական տնտեսական մարմինների համաձայնությամբ՝ արդյունաբերության տվյալ ճյուղի համար:

124. Աշակերտները վոչ մի այնպիսի գործի չպիտի դրվեն, վորը չի վերաբերում իրանց մասնագիտության ուսումնասիրությանը:

125. Ձեռնարկությունները պարտավոր են անհրաժեշտ միջոցներ ձեռք առնել դեռահասների ուսուցման գործի կանոնավոր կազմակերպության համար՝ այն վորոշումների համաձայն, վոր հրատարակում են Աշխտոդկոմը, Լուսժողկոմը և Ժող. Տնտես. Գերագույն Սորհուրդը միասին և պատշաճ դեպքերում համապատասխան տնտեսական մարմինները:

126. Սահմանված ժամանակին այս կամ այն մասնագիտության ուսումնասիրությունն ավարտած աշակերտները յենթարկվում են քննության: Իրանց իրավունք ե վերապահվում քննության յենթարկվելու նայել աշակերտության սահմանված ժամանակը լրանալուց առաջ:

127. Աշխտոդկոմին իրավունք ե վերապահվում հրատարակելու պարտադիր վորոշումներ աշակերտության նորմաների և կանոնների մասին:

128. Աշակերտության գործի կանոնավոր կազմակերպության վերահսկողությունն ու վերահասությունը հանձնվում ե Աշխտոդկոմի մարմիններին:

XIII. ԿԱՆԱՆՅ ՅԵՎ ԱՆՉԱՓԱՀԱՄՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

129. Արգելվում ե կանանց և 18-ից պակաս տարիք ունեցողների աշխատանքն առաձնապես ծանր և առողջության համար վնասակար արդյունագործությունների մեջ, ինչպես նայել նրանց ստորերկրյա աշխատանքը:

Առանձնապես ծանր և ֆլաստակար աշխատանքների ցուցակը, նայել ծանրություններ փոխադրելու ծայրագույն նորմաները, կանանց և դեռահասների համար առանձին, սահմանում և Աշխ-
ժողկոմը ՀԱՄԽ-ի համաձայնությամբ:

130. Արգելվում և կանանց և 18-ից պակաս տարիք ունեցողների գիշերային աշխատանքը:

Ծանոթություն:— Աշխժողկոմին իրավունք և վերապահվում ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ թույլ տալու հասակ առած կանանց գիշերային աշխատանքն արդյունագործության այն ճյուղերում, վորտեղ այդ առանձնապես անհրաժեշտ և հանդիսանում:

131. Անպայման արգելվում և հղի և ստնտու կանանց գիշերային և արտաժամյա աշխատանքը:

132. Ֆիզիքական աշխատանքով զբաղված կանայք ազատվում են աշխատանքից՝ ծննդաբերությունից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո, իսկ գրասենյակային և մտավոր աշխատանքով զբաղվածները՝ ծննդաբերությունից 6 շաբաթ առաջ և 6 շաբաթ հետո:

Ծանոթություն:— Աշխժողկոմը հրատարակում և գրասենյակային և մտավոր աշխատանքի այն պրոֆեսիաների ցանկը, վորոնց համար, նրանց առանձնահատկությունների պատճառով, մայրության առիթով տրվող արձակուրդների ժամանակը սահմանվում և ծննդաբերությունից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո:

123. Կանանց հղության հինգերորդ ամսիցն սկսած չի կարելի գործով տեղ ուղարկել նրանց՝ մշտական աշխատանքի վայրիցը դուրս՝ առանց իրանց համաձայնության:

134. Ստնտու մայրերի համար, բացի ընդհանուր ընդմիջումներից (հոդ. 100), պիտի սահմանվեն նայել լրացուցիչ ընդմիջումներ յերեխային կերակրելու համար: Ընդմիջումների ճիշտ

ժամանակները սահմանվում են ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով. կերակրելու համար ընդմիջումները տեղի պիտի ունենան առնվազն 3 ու կես ժամը մի անգամ, և նրանց տեղադրվում են կես ժամից պակաս չպիտի լինի:

Հիշյալ ընդմիջումները մտնում են աշխատանքի ժամանակի հաշվի մեջ:

135. Արգելվում է 16-ից պակաս տարիք ունեցողներին գործի ընդունելը:

Ծանոթություն:— Բացառիկ դեպքերում աշխատանքի տեսուչներին իրավունք է վերապահվում, Աշխատողների ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ հրատարակած հատուկ հրահանգի հիման վրա, թույլ տալ 14 տարեկանից վոչ պակաս փոքրահասակներին գործի մանել:

136. 16-ից պակաս տարիք ունեցողների համար, վոր արդեն աշխատել են ձեռնարկություն մեջ կամ նոր են գործի մըտնում 135-րդ ծանոթություն հիման վրա, սահմանվում է 4-ժամյա աշխատանքի որ:

137. Անչափահաս բանվորների աշխատանքի ժամերի նվազագույն քանակությունն արդյունաբերության առանձին ճյուղերի համար սահմանվում է մասնավոր վորոշումներով, վոր հրատարակում է Աշխատողներ ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ:

XIV. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԼՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

138. Վոչ մի ձեռնարկություն չի կարելի բանալ, գործի դնել կամ մի ալ շենք փոխադրել առանց աշխատանքի տեսչության և սանիտարական-արդյունաբերական և տեխնիքական հսկողության մարմինների հավանություն:

139. Բոլոր ձեռնարկություններն ու հիմնարկությունները պետք է անհրաժեշտ միջոցներ ձեռք առնեն աշխատանքի ֆաստակար պայմանները վերացնելու կամ նվազեցնելու և դժբախ-

տության դեպքերի առաջն առնելու համար, այլևիմ գործատեղին պահելու սանիտարական-առողջապահական պատշաճ վիճակի մեջ՝ առանձին արդյունագործությունների վերաբերյալ ընդհանուր և հատուկ պարտադիր վորոշումների համաձայն, վոր հրատարակում և Աշխտողկոմը:

140. Մեքենաները, շարժիչ փոկերն ու դադգահներն աշխատանքների ընդմիջումների ժամանակ պիտի կանգնեցնվեն, բացի այն դեպքերից, յերբ նրանց կանգնեցնելն անկարելի և տեխնիքական պայմանների հետեվանքով կամ յերբ նրանք ծառայում են որպիսության, ջուր դուրս տալու, լուսավորության համար յեվայլն:

141. Այն բոլոր աշխատանքների համար, վոր առանձնապես մնասակար են կամ կատարվում են որի անբնական բարեխառնության, խոնավության մեջ, կամ մարմինն աղտոտում են, այլևիմ հասարակական առողջապահության նկատումներով պահանջված դեպքերում՝ բանվորներին ձեռնարկության հաշվով տրվում են հատուկ հագուստ և նախազգուշության հարմարություններ (ակնոցներ, դիմակներ, ռեսպիրատորներ, սապոն յեվայլն) Աշխտողկոմի սահմանած աշխատանքների ցուցակի և նորմայի համաձայն:

142. Այն արդյունագործությունների մեջ, ուր արհեստի հետեվանքով թունավորվելու վտանգ կա, բանվորներին տրվում են վորպես հակաթույն՝ յուղեր կամ չեզոքացնող նյութեր Աշխտողկոմի սահմանած ցուցակներով և չափով: Այդ բաները տրվում են ձեռնարկության հաշվով:

Փանքություն: — Յեթե բանվորներին հատուկ հագուստ, նախազգուշության հարմարություններ կամ հակաթույններ (հոդ. 141 և 142) չեն տրվում, նրանց արժեքը հատուցվում և բանվորներին խսկական գների համեմատ:

143. Աշխժողկոմին և նրա տեղական մարմիններին իրավունք է վերապահվում սահմանելու, վոր առանձնապես ֆուսսակար արդյունագործությունների կամ ձեռնարկությունների մեջ բոլոր գործի մտնողները կամ բանվորների առանձին խմբերը (կանայք և դեռահասները) անպատճառ նախնական բժշկական քննության յենթարկվեն, այլևի պարբերաբար վերաքննվեն:

144. Աշխժողկոմին իրավունք է վերապահվում ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ գիշերային աշխատանքներն արգելելու այն ձեռնարկություններում, ուր այդ աշխատանքներն առանձնապես անհրաժեշտ չեն և մասնավորապես ֆուսսակար են բանվորների առողջության համար:

145. Ձեռնարկություններն ու տնտեսությունները պարտավոր են կախ տալ աչքի ընկնող տեղում բանվորների և ծառայող երի աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ բոլոր գործող վորոշումներով դրա համար պահանջվող մատյանները:

146. Աշխժողկոմի յենթակա Աշխատանքի Տեսչությանը, Տեխնիքական Տեսչությանը և Սանիտարական Տեսչությանն է հանձնվում հսկողություն ունենալ, վոր բոլոր հիմնարկությունները, ձեռնարկությունները, տնտեսությունները և անձերն առանց բացառության՝ կատարեն սույն Որենսգրքի բոլոր վորոշումները, գեկրետները, հրահանգները, տնորենությունները և հավաքական պայմանագրերի այն մասը, վոր վերաբերվում է աշխատավորների առողջությանն ու կյանքի պաշտպանությանը և աշխատանքի պայմաններին:

147. Աշխատանքի տեսուչներին ընտրում են վորոշ ժամանակով Արհեստակցական Միությունների Խորհուրդները և հաստատում է Աշխժողկոմը:

148. 146 հոդ. մատնանշված նպատակներն իրագործելու համար Աշխատանքի տեսչության մարմիններն.

ա) այցելում են ամեն ժամանակ, թե ցերեկով և թե գիշերներ-

ըր, իրանց շրջանի բոլոր ձեռնարկությունները, հիմնարկություններն ու տնտեսությունները և այն բոլոր տեղերն, ուր աշխատանք է կատարվում, այլև՛ նրանց առընթեր՝ բանվորների համար գոյություն ունեցող հիմնարկությունները (բնակարանները, հիվանդանոցները, մսուրները, բաղնիքները յեւայլն)։

բ) պահանջում են ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների տերերից անհրաժեշտ մատյանները, փաստաթղթերն ու տեղեկությունները։

գ) տալիս են իրանց յեզրակացությունն ամբողջ հիմնարկություններ կամ նրանց մասերը բանալու թույլատրելիության մասին։

դ) պիտական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների, ձեռնարկությունների, տնտեսությունների և անձերի համար պարտադիր կարգադրություններ են անում՝ աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ իրանց նկատած խախտումներն ու թերությունները վերացնելու մասին։

ե) պատասխանատվության են յենթարկում վարչական և դատական կարգով սույն Որենսգրքի վորոշումները և Խորհրդային իշխանության այն դեկրետները, հրահանգները, տնորինությունները և այլ ակտերը չկատարելու համար, վորոնց նպատակն է աշխատավորների կյանքն ու առողջությունը պաշտպանել։

149. Բացի նախորդ հոդվածներով նախատեսված միջոցներից՝ Աշխատանքի Տեսչության մարմիններն իրավունք ունեն արտակարգ միջոցներ ձեռք առնելու վերացնելու համար այն պայմանները, վորոնք անմիջապես սպառնում են բանվորների կյանքին ու առողջությանը, յեթե նույնիսկ հիշյալ միջոցները ձեռք առնելը նախատեսված չլինի հատուկ որոշումներով կամ Աշխտօրկոմի և նրա տեղական մարմինների վորոշումներով ու տնորինություններով։

150. Պրոֆեսիոնալ առողջապահության, զործարանային սանիտարիայի և անվտանգության տեխնիկայի վերաբերյալ տնօրինությունների, կանոնների և պարտադիր վորոշումների ճիշտ կիրարկության և կատարման վրա հսկողություն ունենալը հանձնվում և Աշխօղկոմի սանիտարական տեսուչներին:

XV. ՁեռնԱրկովԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՀԻՄՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՑԵՎ ԺԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ (ԸՐՏԱԴՐԱԿԱՆ) ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԵՎ ՆՐԱՆՑ ՄԱՐՄԱՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

151. Պետական, հասարակական և մասնավոր ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում և տնտեսություններում վարձով աշխատող քաղաքացիների արհեստակցական (արտադրական) միություններն իրավունք ունեն հանդիս գալու զանազան մարմինների առաջ վարձու աշխատողների անունից, վորպես հավաքական պայմանագրեր կնքող կողմ, այլև Նրանց ներկայացուցիչը լինելու աշխատանքի և կենցաղի վերաբերյալ բոլոր խնդիրներում:

152. Արհեստակցական (արտադրական) միությունները, վոր այս կազմակերպությունների համագումարների վորոշած հիմունքներովն են կազմվում, յենթակա չեն ընկերությունների և միությունների համար սահմանված և վոչ մի տոմարագրության պետական հիմնարկություններում, այլ տոմարագրվում են Նրանց ժխացնող միջմիությունյան կազմակերպություններում՝ Արհեստակցական Միությունների Համառուտական Համագումարների սահմանած կարգով:

153. Ամեն տեսակ այլ միություններ, վոր տոմարագրված չեն, 152 հոդ. համաձայն, միջմիությունյան մարմիններում, չեն կարող արհեստակցական (արտադրական) միություն կոչվել և այդպիսի միության իրավունքներ վայելել:

154. Արհեստակցական (արտադրական) միություններն իրավունք ունեն ան) գույք ձեռք բերելու և գույքի տեր լինելու. բ) կնքելու ամեն տեսակ պայմանագրեր, գործարքներ յեվայլն, գործող որենսդրության հիման վրա:

Ծանոթություն:—Արհեստակցական (արտադրական) միություններին վերապահված բոլոր իրավունքները տարածվում են նաեւ նրանց միջմիությունային միությունների վրա:

155. Բոլոր պետական մարմինները պարտավոր են, ՌՍՖՍՀ սահմանադրության 16 հոդ. համաձայն, ամեն տեսակ աջակցություն ցույց տալ արհեստակցական (արտադրական) միություններին, տրամադրելով նրանց սարք ու կարգով բնակարաններ՝ աշխատանքի պալատներ և միությունների տներ շինելու համար, արտոնություններ տալով փոստից, հեռագրից, հեռախոսից, հաղորդակցության յերկաթուղային և ջրային ճանապարհներից ոգտվելու:

156. Ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ Արհեստակցական Միության սկզբնական մարմինը բանվորների և ծառայողների կոմիտեն և (գործարանային, հանքային, տեղական յեվայլն) կամ կոմիտեյին փոխարինող՝ միության լիազոր պատվիրակը:

Ծանոթություն 1:—Տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության աշխատավորների կոմիտեյի ընտրության կարգը վորոշում և համապատասխան արհեստակցական (արտադրական) միությունը:

Ծանոթություն 2:—Ռազմական և ծովային տեսչության մեջ բանվորի և ծառայողների կոմիտեները կազմակերպվում և գործում են հատուկ վորոշման հիման վրա, վոր հրատարակում և Աշխտոդկոմը ՀՀՁԽ-ի և ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ:

157. Ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում կամ տնտեսություններում վոչ մի այլ կոմիտե, բացի սույն Որենագրքի 156 հոդ. նախատեսանվածից ու համապատասխան Արհեստակցական (արտադրական) Միության կողմից հաստատվածից, չի կարող վայելել 158—160 հոդ. վերապահվող իրավունքները:

158 Կոմիտեյի (հոդ. 156) գործունեյության առարկան ե.

ա) ներկայացուցչությունը և պաշտպանությունը շահերի այն բանվորների և ծառայողների, վորոնց նա միացնում է, ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչության առաջ՝ աշխատավորների աշխատարքի և կենցաղի պայմանների վերաբերյալ խնդիրներում.

բ) ներկայացուցչությունը կառավարական և հասարակական կազմակերպությունների առաջ.

գ) հսկողություն, վոր ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչությունը ճշտությամբ կատարե որենքով աշխատանքի պաշտպանության, սոցիալական ապահովագրության, աշխատավարձ վճարելու վերաբերմամբ սահմանված նորմաները, սանիտարիայի և անվտանգության տեխնիկայի կանոնները յեվայլն, այլյեվ աշխատանքի պաշտպանության պետական մարմիններին աջակցելը.

դ) միջոցներ ձեռք առնել բանվորների և ծառայողների կուլտուրական և նյութական վիճակը բարելավելու համար.

ե) աջակցություն պետական ձեռնարկությունների արդյունագործության կանոնավոր ընթացքին և մասնակցություն համապատասխան Արհեստակցական (արտադրական) Միությունների միջոցով ժողովրդական տնտեսության կարգավորմանն ու կազմակերպությանը:

159. Կոմիտեյի ընտրության և նրա գործունեյության սկսվելու մասին տեղեկություն և տրվում վարչությանը:

Բանվորների և ծառայողների կոմիտեյի այն անդամներին

քանակությունը, վոր պիտի ազատվեն իրանց մշտական գործից կոմիտեյում աշխատելու համար, սահմանվում է հետևվյալ նորմայով.

Մինչև 300 աշխատավոր ունեցող ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ ազատվում է

վոչ ավելի քան 1 հ. աշխատանքի ամբողջ ժամանակը:

300-ից մինչև 1000 »	»	»	2 »
1000-ից » 5000 »	»	»	3 »
5000-ից ավելի	»	»	5 »

Կոմիտեյի անդամներին աշխատանքից ազատում է վարչությունը՝ կոմիտեյի վորոշման հիման վրա:

160. Կոմիտեյի անդամներն աշխատանքից ազատվում են կոմիտեյում մշտապես զբաղվելու համար և ստանում են իրանց որական աշխատավարձը, բայց համապատասխան տարիֆային կոպարից վոչ պակաս:

Կոմիտեյի ազատված անդամներին ապահովություն է տրվում, վոր իրանց լիազորությունները վերջանալուց հետո պիտի շարունակեն իրանց գործը տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ, ընտրությունից առաջ յեղած վարձակալության պայմանադրի և նրանց կոմիտեյում յեղած ժամանակի ընթացքում պայմանագրի մեջ տեղի ունեցած փոփոխությունների հիման վրա:

Կոմիտեյի անդամների արձակումը, բացի աշխատանքի պայմանագրի դադարման և լուծման (հոդ. 44 և 47) վերաբերյալ կանոնները պահպանելուց, կարող է տեղի ունենալ միայն համապատասխան Արհեստակցակիսն (արտադրական) Միության համաձայնությամբ:

161. Ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչությունը վոչնչով արգելք չպիտի հանդիսանա կոմիտեյի և

միության նրանց ընտրող մարմինների (ընդհանուր, պատվիրակների ժողովներ) գործունեությանը, բայց

ա) ընդհանուր և պատվիրակների ժողովները, վորպես կանոն, տեղի պիտի ունենան վոչ աշխատանքի ժամանակ. նրանք կարող են տեղի ունենալ աշխատանքի ժամանակ, յերբ ժողովը պետական գործ և կատարում (Բանվոր. և Գյուղաց. Պատգամավորների խորհուրդների, սոցիալական ապահովագրության հիմնարկությունների ընտրություն) կամ յերբ Արհեստակցական Միությունների համագումարների համար ընտրություններ են կատարում. ուրիշ բացառիկ դեպքերում այդ թույլ և տրվում միայն վարչության համաձայնությամբ:

Նույն կանոնները կիրարկվում են նաեւ համաքարությունների մեջ տեղի ունեցող ժողովների նկատմամբ:

բ) կոմիտեյի նիստերն եւ, վորպես կանոն, տեղի յեն ունենում վոչ աշխատանքի ժամանակ, և միայն բացառիկ դեպքերում վարչության համաձայնութեամբ կոմիտեյի բոլոր անդամները կարող են ազատվել այդ նիստերի համար աշխատանքի ժամանակ:

գ) վարչությունը պարտավոր և յերեք որվա ընթացքում տեղեկություն տալ կոմիտեյին բանվորներ ու ծառայողներ ընդունելու մասին, այլ յեւ տեղեկացնել առաջիկա արձակումների մասին:

162. Բանվորների և ծառայողների կոմիտեյի պահպանության համար միջոցներ տալիս և ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչությունը համապատասխան Արհեստակցական Միության հաստատած նախահաշվով, տվյալ հիմնարկության, ձեռնարկության կամ տնտեսության բանվորների և ծառայողների բոլոր աշխատավարձի 2 % -ից վոչ ավելի չափով:

163. կոմիտեն 162 հոդ. մատնանշված գումարները ծախ-

սում ե համապատասխան արհեստակցական միությունների մըշակած կանոնների հիման վրա և բացառապես նրանց նպատակի համար:

164. Արհեստակցական (արտադրական) Միություններն իրավունք ունեն պահանջելու ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչությունից, վոր ժամանակին վճարվեն կոմիտեյի պահպանության համար յատկացրած միջոցները, այլ-յեվ համապատասխան հսկողություն ունենալու նրանց ստացվելու և ծախսվելու վրա:

165. Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների վարչությունը պարտավոր ե կոմիտեյին ձրիարար ընակարան տալ իր բոլոր սարք ու կարգով, վառելիքով և լուսավորությամբ թե կոմիտեյի և թե այն աշխատավորների ընդհանուր և պատվիրակների ժողովների համար, վորոնց ներկայացուցիչն ե կոմիտեն. կոմիտեյի գործերով հիշյալ ընակարանն ազատ մուտք ունի ամեն վոք:

166. Արհեստակցական Միությունների վարչության անդամները, նրանց լիազորները հատուկ մանդատներով, այլ յեվ կոմիտեյի անդամները (հոդ. 151 և 156) իրավունք ունեն անարգել այցելելու տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության բոլոր արհեստանոցները, համաքարությունները, բաժանմունքները, լաբորատորիաները յեվ այլն:

167. Սույն Որենսգրքի XV գլխում (Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների բանվորների և ծառայողների Արհեստակցական (արտադրական) Միությունների և նրանց մարմինների մասին) սահմանված կանոնների խախտումը պատժվում ե ՌՍՖՍՀ Քրեյական Որենսգրքի 134 հոդ. համաձայն:

XVI. ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԻ ԼՈՒԺՄԱՆ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ՈՐԵՆՔՆԵՐԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾԵՐԻ
ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

168. Աշխատանքի խախտման վերաբերյալ գործերը, այլ յեւ վարձու աշխատանքի կիրարկության հողի վրա ծագող բոլոր վեճերը լուծվում են կամ հարկադրական կարգով—ժողդատարանների մասնավոր նստաշրջաններում, կամ հաշտարար քննության կարգով—Գնահատիչ—Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում, վոր կազմվում են կողմերի հավասար ներկայացուցչության հիմունքներով: Բոլոր հիշյալ հիմնարկությունները գործում են նրանցից յուրաքանչյուրի վերաբերյալ մասնավոր կանոնադրության հիման վրա:

169. Աշխատանքի Որենսգրքի և աշխատանքի վերաբերյալ բոլոր մյուս որենքների, այլ յեւ հավաքական պայմանագրերի բոլոր խախտումները, յեթե հետապնդելի յեն քրեյական կարգով, քննվում են ժողովրդական Դատարանների մասնավոր նստաշրջաններում: Վերջինները կազմվում են հետեւյալ կազմով—նախագահ՝ ժողովրդական Դատավորը և յերկու անդամ՝ մի-մի ներկայացուցիչ Աշխժողկոմի և արհեստակցական կազմակերպությունների կողմից:

Ժողովրդական Դատարանների հիշյալ նստաշրջաններում կարող են քննվել նայեւ վարձակալների և բանվորների ու ծառայողների միջեւ ծագած բոլոր անհատական և խմբական վեճերը, յեթե այդ վեճերը Հաշտարար Ատյանների չեն հանձնված:

170. Հաշտարար Ատյաններում և Միջնորդ Դատարաններում կարող են քննվել, ա) հավաքական պայմանագրերի կնքելուն, կատարելուն, մեկնությանն ու փոփոխմանը կամ տարիֆային համաձայնություններին վերաբերյալ վեճերը. բ) այն բոլոր վեճերը, վոր ծագում են կողմերի միջեւ աշխատանքի պայ-

մանազրի առիթով, այն դեպքում, յերբ կողմերն այդ քննության համար տալիս են իրանց համաձայնությունը, բացի այն վեճերից, վոր նախատեսնված են 169 հոդ. առաջին մասում:

171. Հաշտարար Ատյաններին գործ ե հանձնվում կողմերի համաձայնությամբ: Հավաքական պայմանագրերի կիրարկության հետ կապ ունեցող գործերը Հաշտարար Ատյանն ընդունում ե Գնահատու. Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովում նրանց քննվելուց և լուծումն չստանալուց հետո միայն: Հաշտարար Ատյանում գործերը վճռվում են բացառապես կողմերի համաձայնությամբ:

Միջնորդ Դատարանին կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ հանձնվում են թե այն գործերը, վոր քննել ե Հաշտարար Ատյանը, և թե այնպիսիները, վոր նա չե քննել: Պետական հիմնարկություններում ու ձեռնարկություններում կոնֆլիկտ պատահած դեպքերում Աշխտողկոմի մարմինները, Արհատակցական Միությունների պահանջմամբ, միջնորդ Դատարաններ են կազմում, վոր անպայման ընդունելի պիտի լինեն պետական ձեռնարկությունների կամ հիմնարկությունների համար: Պետության ապահովությանն սպառնացող սուր կոնֆլիկտների դեպքերում Միջնորդ Դատարան կարող ե նշանակվել պետական Գերագույն մարմինների (ՀԿԳ, ԺԿԽ և ԱՊԽ) մասնավոր վորոշմամբ:

172. Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում քննվում են միայն այն վեճերը, վոր ծագում են հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերի կիրարկության հողի վրա, այլ յեվ այն խնդիրները, վոր հատկապես հիշատակված են սույն Որենագրքում: Գնահատ. Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում գործերը վճռվում են կողմերի համաձայնությամբ, իսկ յեթե համաձայնություն չլինի՝ գործը կարող ե ավելի բարձր ատյան փոխադրվել:

Ծանոթություն: — Հավաքական պայմանագրի

եյության դեմ հարուցված վեճերը, նրա առանձին մասերի ջնջման պահանջը, այլ յեւ հավաքական պայմանագրի մեջ նոր կամ լրացուցիչ պայմաններ մտցնելու պահանջը Գնահատու- Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների իրավասությանը յենթակա չեն:

173. Գնահատու-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների վճիռները, Հաշտարար Ատյանների համաձայնությունները, վոր պայմանագրի ույժ ունեն, ինչպես նայեւ Միջնորդ Դատարանների վորոշումները՝ բողոքարկելի չեն:

174. Հաշտարար Ատյանների համաձայնությունները կողմերն իրանք են իրագործում: Միջնորդ Դատարանների վճիռները, յեթե վարձակալը հոժարակամ չե ցանկանում կատարել, Աշխտողկոմի մարմինների ձեռքով հանձնվում են ժողովրդական Դատարանին: Վերջինս 24 ժամյա ընթացքում մակագրություն ե անում վճիռը հարկադրական կարգով ի կատար ածելու մասին:

Բանվորների նկատմամբ Միջնորդ Դատարանի վճիռն ի կատար ե ածում Արհեստակցական Միությունը:

XVII. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

175. Սոցիալական ապահովագրությունը տարածվում ե վարձու աշխատանքով զբաղված բոլոր անձերի վրա, ուր ել վոր զբաղված լինեն նրարք, պետական, հասարակական, կոոպերատիվ, կոնցեսսիոն, վարձակալական, խառն կամ մասնավոր ձեռնարկություններում, թե մասնավոր անձերի մոտ, անկախ նրանց կատարած գործի բնույթից ու տեւողությունից ե նրանց վարձատրելու յեղանակից:

176. Սոցիալական ապահովագրությունն ընդգրկում ե. ա) բժշկական ոգնություն հասցնելը բ) աշխատունակությունը կորցնելու դեպքում (հիվանդություն, խեղանդամություն, քարանտին, հղություն, ծննդաբերություն, ընտանիքի հիվանդ անդա-

մի խնամելը) նպաստներ տալը, գ) լրացուցիչ նպաստներ տալը (յերեխա կերակրելու, խնամելու, թաղման համար) դ) գործազրկության դեպքում նպաստներ տալը, ե) վարձով աշխատողների ընտանիքների անդամներին նպաստներ տալը՝ նրանց կերակրողի մահվան կամ անհայտ բացակայության դեպքում:

177. Սոցիալական ապահովությունն իրագործելու համար սահմանվում են ապահովագրական վճարներ՝ աշխատավարձի հարաբերական տոկոսների հաշվով: Ապահովագրական վճարների չափը սահմանվում է Ժողովրդական կոմիսարների խորհրդի մասնավոր վորոշումներով՝ ձեռնարկության վնասակարության և վտանգավորության աստիճանի համեմատ:

Փաճոթութուն: — Ապահովագրական ֆոնդերը անձեռնմխելի յեն պահվում բացառապես բանվորների և ծառայողների ապահովության կարիքների համար՝ առանց վորելի այլ կարիքների համար ծախսելու իրավունքի:

178. Ապահովագրական վճարները հատուցանում են այն ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները, տնտեսությունները կամ անձերը, վոր վարձու աշխատանքից են ոգտվում, առանց ապահովագրվողի վրա տուրք դնելու իրավունք ունենալու և առանց նրանց աշխատավարձիցը կտրելու:

179. Բոլոր ապահովագրվածներն՝ իրանց աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցնելու դեպքում, ինչ պատճառով ել վոր այդ տեղի ունենա (հոդ. 176, կետ բ), ապահովվում են նպաստներով, տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ գոյության ունեցող համապատասխան կատեգորիայի տարիֆային կողարի՝ նպաստը վճարելու պահուն ընդունված չափով և համեմայն դեպս անաշխատունակի մինչեւ աշխատունակությունը կորցնելը փաստորեն ստացած աշխատավարձից վոչ պակաս:

180. Ժամանակավոր անաշխատունակության առիթով նշապաստներ տրվում են աշխատունակությունը կորցնելու որից մինչեւ այն որը, յերբ վերականգնած կլինի աշխատունակությունը կամ ինվալիդությունը կպարզվի:

181. Հղության և ծննդաբերության առիթով նապաստներ տրվում են ապահովագրվածներին սույն Որենագրքի 132 հոդ. ծանոթ. սահմանված ժամանակով տրվող արձակուրդի ամբողջ ընթացքում:

182. Սոցիալական ապահովագրության կենտրոնական մարմիններին իրավունք է վերապահվում, միջոցների պակասության դեպքում ժամանակավորապես պակասեցնելու աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցնելու առիթով տրվող նապաստի չափը, բայց այդ չի կարող տվյալ վորակման տարիֆային կուպարի յերկու յերրորդականից պակաս լինել:

183. Բացի 181 հոդ. մատնանշված նապաստից ապահովագրվածների և նրանց կանանց համար, յերեխա ծնվելու դեպքում, միանվագ լրացուցիչ նապաստ է սահմանվում նորածնին խնամելու համար անհրաժեշտ առարկաների համար՝ տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձի չափով, այլեւ յերեխային կերակրելու համար նապաստ՝ տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձի $\frac{1}{4}$ -ի չափով: Վերջին նապաստը տրվում է յուրաքանչյուր ամիս յերեխայի ծնելու որիցն ինն ամսվա ընթացքում:

184. Ապահովագրվածների և ընտանիքների նրանց պահած անաշխատունակ անդամների թաղման համար տրվող նապաստը սահմանվում է քաղաքացիական հուղարկավորության միջին արժեքի չափով, բայց ավելի քան տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձը:

185. Գործազրկության առթիվ համապատասխան մարմինները նապաստ են սահմանում տվյալ վայրի միջին աշխատավարձի

ձի $1/6$ -ից վոչ պակաս չափով, ի նկատի ունենալով գործազուրկի վորակումը և վարձու աշխատանքի տեվողությունը մինչեվ նրա առանց վաստակի մնալը,

Մանորութուն.—Անչափահաս գործազուրկներին համար նպաստը սահմանվում է նրանց վորակման համեմատ, անկախ նրանց վարձու աշխատանքի տեվողությունից:

186. Գործազրկության առիթով նպաստ տալու ժամանակի տեվողությունը, նայելով աշխատանքի վորակմանն ու տեվողությանը, սահմանում են պատշաճ մարմինները, միայն նպաստներ տալու ժամանակի վերջին սահմանը վեց ամսից պակաս չափի լինի:

187. Ինվալիդության դեպքում սոցիալական ապահովության իրավունք են վայելում այն բոլոր անձերը, վոր աշխատել են վարձով և կորցրել են իրանց աշխատունակությունը խեղանդամության, հիվանդության կամ ծերության հետեվանքով:

Ժողովրդական կոմիսսարներին խորհրդին է իրավունք վերապահվում սահմանելու աշխատանքի տեվողությունը, վոր իրավունք է տալիս ծերության առիթով նպաստ ստանալու:

188. Ինվալիդներին կենսաթոշակով ապահովելու նորմաներն ու ձեվերը սահմանում են ձեռնհաս մարմինները, ի նկատի ունենալով ինվալիդության բնույթը, աստիճանը և ինվալիդների տնտեսական վիճակը:

189. Վարձով աշխատող անձանց մահվան կամ պատշաճ յեղանակով վկայված անհայտ բացակայության դեպքում սոցիալական ապահովություն են վայելում նրանց ընտանիքների հետեվյալ անդամները, վոր ապրուստի բավարար միջոցներ չունեն և վորոնց ապահովագրվածներն են պահել, ա) անչափահաս զավակները, յեղբայրներն ու քույրերը՝ մինչեվ նրանց 16

տարին լրանալը. բ) անաշխատունակ ծնողներն ու ամուսինը.
գ) ընտանիքի հիշյալ անդամներից նրանք, վոր թեպետ և աշ-
խատունակ են, բայց մինչեւ ութ տարեկան զավակներ ունեն:

190 Ապահովագրվողների մահվան կամ անհայտ բացակա-
յության առիթով նրանց ընտանիքների անդամներին ապահովե-
լու նորմաներն ու ձեվերը սահմանում են ձեռնահաս մարմին-
ներն՝ ի նկատի ունենալով ապահովելի անձանց հասակը և
տնտեսական վիճակը:

191. Յեթե ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները,
տնտեսությունները և առանձին անձերը չհատուցանեն իրան-
ցից պահանջվող ապահովագրական վճարները (հոգ. 178), այդ
բնավ չպիտի զրկե նրանց մոտ վարձով աշխատողներին սույն
Որենսգրքի 176 և հաջորդ հոդվածներով նախատեսված բոլոր
նպաստներն ստանալու իրավունքից:

192. Սույն Որենսգրքով, ինչպես նաեւ այլ որենքներով
սահմանված սոցիալական ապահովագրության կանոնները խախ-
տողները յենթարկվում են քրեյական պատասխանատվության
Քրեյական Որենսգրքի համապատասխան հոդվածների համաձայն:

Համադուսական կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի
Նախագահ՝ Մ. Կալիցին:

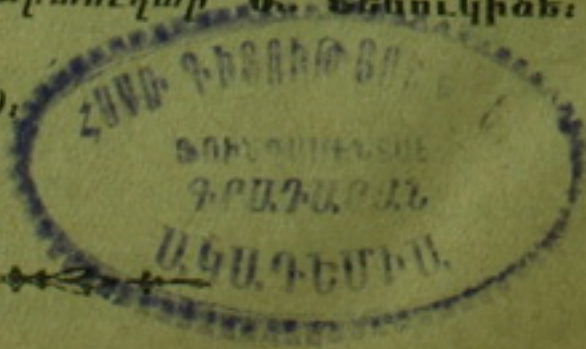
Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտար՝ Վ. Շմիդտ:

Համադուսական կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի

Քարտուղար՝ Ա. Յեհուկիձե:

Մոսկվա, Կրեմլ,

1922 թ. Հոկտեմբերի 30:



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԿԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԽՈՐՀՐԴԻ**

ՀՐԱԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅԱՄԲ

ԼՈՒՅՍ ԵՆ ՏԵՍԵԼ

1. Լազոփակի. — «Հոսանքների պայքարը համաշխարհային
Արհեստակց. շարժման մեջ» գինը 15 կոպ.
(սպառված է).
2. » Արհմիությունների խնդիրներն ու գործե-
լակերպը. գինն է 30 կ. (սպառված է):
3. Այգուս. — Ակնարկներ Արեվելքի բանվորական շար-
ժման մասին. գինն է 50 կ. (սպառված է):
4. Ա.Բկ. Ա.-ն. — Բանվորական շարժման պատմությունը
Անդլիայում, Ֆրանսիայում և Գերմանիա-
յում. գինն է 75 կ.:
5. Գործարկումների և տեղեկումների ուղեցույց (մամուլի
տակ է):
6. Աշխատանքի որհնագիրք գինն է. 15 կ.:

Դիմել՝ Յերեվան, Հ. Ա. Մ. Խ.-ի Կուլտ-բաժին
Адрес: Эриван, Совпроф Армении Культ-отдел.

597
3

331.34

Q-65

564

opium

ԳԻՆՆ Ե՛ 15 ԿՈՊԵԿ ԶԵՐԿ.

-154.

ԳԱԱ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.



FL0015676

A $\frac{11}{10418}$

Утѣ опѣнны