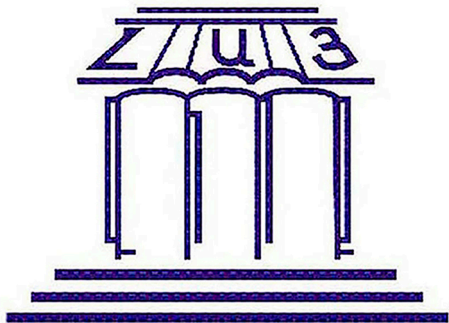




Հայկական գիտահետազոտական հանգույց
Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Ստեղծագործական համայնքներ
նշ 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.

պատճենել և տարածել նյութը ցանկացած ձևաչափով կամ կրիչով
ձևափոխել կամ օգտագործել առկա նյութը ստեղծելու 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

8173

Պրոֆեսորներ բոլոր յերկրներն ձիացե՛ք՝

1922 ԹՎԻ

ԵՒԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐՔ

Հաստատված և Համառոտագրության Կենտրո-
նական Գործադիր Կամիտեյի Խորհուրդների
IV-րդ նստաշրջանում 1922 թ. հոկտեմբերի
30-ն և Անդրկովկասի Դաշնակցային Խորհրդի
1922 թ. դեկտեմբերի 30-ի № 70 վերջնամա-
տարածված և Անդրկովկասի ամբողջ տեղրի-
տարիայի վրա

331
2-14

ԵՐԵՎԱՆ

առաջին արտատպ.

1923 թ.

351
7-14
պ

ՎՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆԴՐԿՈՎԿԱՍԻ ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ ՀԱՆ-
ՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ

30 դեկտեմբերի 1922 թ

39012

1. Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հանրապետության Համառուսական
Դեմոկրատիկական Գործադիր կոմիտեի 1922 թ. հուն-
վարի 1-ին հաստատած Աշխատանքի Որենսգրքի ուժը
դադարեցվում է ամբողջ Անդրկովկասի վրա:

Աշխատանքի Որենսգրքին հակասող ցարդ հրա-
տարակված բոլոր վորդուհները ջնջվում են:

2. Հանձնարարվում է Աշխատանքի ժողովրդա-
ան կոմիտարին ամենակարճ ժամանակում ներկայաց-
ել Միության Խորհրդին՝ հրատարակելու համար աշ-
խատանքի վերաբերյալ այն բոլոր որենքների ցուցա-
ը, վոր պահում են իրենց ուժը Աշխատանքի Որենս-
գրքի կիրարկության դեմ ուց հետո:

Անդրկովկասի Ս. Խ. Հանրապետությունների
Միության Խորհրդի նախագահ՝ Շ. Ելիավա:

Միության Խորհրդի վոխ-քարտուղար՝
Որլով-Մալախով

Տես Խոր. Հայաստ. հ. 27.

Իսկականին համեմատ է.

Քարտուղար՝ Հ. Բալյան

2010

2001

7207

ՎՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՄԱՌՈՒՍԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԿՈՄԻ-
ԵՒ Ռ.Ս.Ֆ.Խ.Հ. 1922 թ. ՀՐԱՏ. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍ-
ԳՐՔԻ ԳՈՐԾԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Համառուսական կենտրոնական Գործադիր Կոմի-
տեն վորոշում է.

1. 1922 թ. Աշխատանքի Որենսգիրքը գործա-
նել 1922 թ. նոյեմբերի 15-ից:

2. Հիշյալ Որենսգիրքը ույժի մեջ մտնելու որից
սղարում է 1918 թ. հրատ. Աշխատանքի Որենսգրքի
ընդհանուր թյունը: Աշխատանքի վերաբերյալ մնացյալ
ըրբ որենքներն ու անորենությունները կորցնում են
անց ույժը, յեթե հակասում են նոր գործադրվող
ընսգրքի կանոններին:

Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհրդին հանձնա-
որվում է հրատարակել առ 1 դեկտեմբերի, Աշխատան-
քի Ժողովրդական Կոմիսարիատի առաջարկությամբ,
սնկը աշխատանքի վերաբերյալ այն որենքների, վոր
անպանում են իրենց ույժը Աշխատանքի սույն
ընսգրքը (հրատ. 1922 թ.) կիրարկության դնելու
անուն:

3. Սույն Որենսգրքի բոլոր վորոշումները կի-
սրկության է իրագործման կարգը սահմանվում է
ոլովրդական Կոմիսարների Խորհրդի, Աշխա-

տանքի Պաշտպանության Խորհրդի և Աշխատանքի
Ժողովրդական Կոմիտեի ատի վորոշումներով ու հրա-
հանգներով:

4. Սույն Որենսդրքի փոփոխումներն ու լրա-
ցումները թույլ են տրվում միայն Համառուսական
Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեի վորոշումներով:

5. Սույն Որենսդրքի ներդրումությունը տարած-
վում է ամբողջ Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հ. և բոլոր դաշնակից
ինքնավար Խորհրդային Հանրապետությունների և
նահանգների վրա:

5. Սույն Որենսդրքով, այլ և Ժողովրդական Կո-
միտեների Խորհրդի, Աշխատանքի և Պաշտպանու-
թյան Խորհրդի և Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմի-
տեի ատի սույն վորոշման 3-րդ յոդ. հիման վրա հրատա-
րակած դեկրետներով, վորոշումներով և հրահանգնե-
րով սահմանված կանոնները խախտող վարձակալները
յենթարկվում են քրեական պատասխանատվության
Քրեական Որենսդրքի 132, 133 և այլ հոդվածների
համաձայն:

Համառուսական Կենտրոնական Գործադիր
Կոմիտեի Նախագահ՝ Մ. Կալիցկին

Համառուսական Կենտրոնական Գործադիր
Կոմիտեի Քարտուղար՝ Ս. Ֆեդուկին

Մոսկվա

9 նոյեմբերի 1922 թ.

Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հ.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐԲ
Հրատ. 1922 թ.

I ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՄԱՍՆ

1. Աշխատանքի Որենսդրքի վորոշումները տարած-
վում են վարձով աշխատող բոլոր անձանց վրա, վո-
րոնց թվում նաև տանն աշխատողների, և պարտադիր
են բոլոր ձեռնարկությունների համար (պետական,
նույն իսկ զինվորական, հասարակական և մասնավոր,
վորոնց թվում նաև տանը կատարելու գործ տվողների)
այլ և այն բոլոր անձանց համար, վոր վարձու աշ-
խատանք են կիրարկում:

Փաճորություն.— Ժողովրդական Կո-
միտեների Խորհրդին հանձնարարվում է
մասնավոր վորոշումն հրատարակել տանն
աշխատող անձանց նկատմամբ սույն որենս-
դրքի կիրարկության բացառությունները
սահմանելու համար:

2. Ժողովրդական Կոմիտեների Խորհուրդը, Աշ-
խատանքի և Պաշտպանության Խորհուրդը և, սրանց
լիազորությունով, Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմի-
տեի ատի են սահմանում, թե ինչ չափով է տարած-

վում սույն որենագիրքը տարապարհակ աշխատակույցից բղխող հարարարերությունների վրա (հոդ. 11):

3. Ժողովրդական կոմիսարներին խորհրդին իրավունք և վերապահվում սույն Որենագրքի առանձին մասերը տարածելու զինվորական ծառայողների միջանի կատեգորիաների վրա, վոր իսկական զինվորական ծառայություն մեջ չեն:

4. Անվավեր են աշխատանքի վերաբերյալ բոլոր պայմանագրերն ու համաձայնությունները, վոր սույն Որենագրքի վորոշումների համեմատությունյամբ վատթարացնում են աշխատանքի պայմանները:

II. ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՒՅԺ ՎԱՐՁԵԼՈՒ ՑԵՎ ՏՐԱՍԱ-ԴՐԵԼՈՒ ԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

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

6. Գործ վորոշող անձինք տոմարագրվում են Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի տեղական մարմիններում վորպես գործազուրկներ:

7. Բոլոր ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները և տնտեսությունները (պետական, հասարակական և մասնավոր) առանց բացառություն, ինչպես նաև առանձին վարձակալները բանվորական ույթ են վարձում Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի պատշաճ մարմինների ձեռքով հետևյալ կարգով.

ա) բանվորական ույթ պահանջելու համար ձեռ-

նարկությունների վարչությունները, հիմնարկությունները կամ առանձին վարձակալները ղեկավար են Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի համապատասխան մարմիններին.

բ) յեթե պահանջի պայմաններին համապատասխանող անձինք կան Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի մարմնում տոմարագրված, այդպիսիները գործի յեն ուղարկվում Աշխատ. Ժող. կոմիսարիատի՝ Արհեստակցական Միությունների Համառուտակ. կենտրոնական խորհրդի համաձայնությունյամբ սահմանած կարգով.

գ) վարձակալները Աշխտղկոմի մարմինների կողմից գործի ուղարկված անձանց ընդունելու կամ մերժելու մասին տեղեկացնում են Աշխտղկոմի մարմիններին՝ վերջինի սահմանած կանոնների համաձայն:

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

9. Աշխատավորները կարող են գործի հրավերվել Աշխտղկոմի մարմիններին անկախ, հետո այդ մարմիններում տոմարագրելու պարտադիր պայմանով, հետևյալ դեպքերում. ա) յերբ պահանջվում և քաղաքական վատահույթյուն կամ այնպիսի մասնագիտություն, կան վոր ունի հրավերվողը, և բ) յերբ Աշխտղկոմի մարմինները չեն կարող բանվորական ույթ տրամադրել պահանջն ստանալուց հետո յերեք օրվա ընթացքում:

10. Պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների վարչությունը քանվորական ույժի փոփոխություն մասին պարբերաբար տեղեկություն և տալիս Աշխօղկումի մարմիններին՝ Աշխօղկումի սահմանած ձևով ու ժամանակին:

III. Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Շ. ՔԱՂԱՔԱՑԻՆԵՐԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԱՐԱՊԱՐԶԱԿԻ ԿՈԶԵՆՈՒ ԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

11. Բացառիկ դեպքերում (մաքառումն տարերային աղետների դեմ, բանվորական ույժի պակասություն կարևորագույն պետական նշանակություն ունեցող աշխատանքներ կատարելու համար) ՌՍՖՍՀ բոլոր քաղաքացիները, բացի 12—14 հոգվածներում հիշատակվածներից, կարող են աշխատանքի կոչվել տարապարհակի կարգով, ժողովրդական կոմիտեներին խորհրդի կամ ժող. կոմ. խորհրդի կողմից լիազորություն ունեցող մարմինների յատուկ վորոշումների համաձայն:

11. Աշխատանքի տարապարհակի բնավ յինթակա չեն. ա) 18-ից պակաս տարիք ունեցողները, բ) 45-ից վեր տարիք ունեցող տղամարդիկ և 40-ից վեր՝ կանայք:

13. Աշխատանքի տարապարհակից ազատվում են. ա) այն անձինք, վոր հիվանդություն կամ խեղանդամություն հետևանքով ժամանակավորապես կորցրել են իրենց աշխատունակությունը, աշխատունակությունը վերականգնելու համար անհրաժեշտ ժամանակով. բ)

յլի կանայք ծննդաբերությունից առաջ 8 շաբաթ և ծննդկանները ծննդաբերությունից հետո 8 շաբաթ ժամանակով. գ) սոնտու կանայք. զ) աշխատանքի և պատերազմի ինվալիդները. հ) մինչև 8 տարեկան յինթաներ ունեցող կանայք, եթե նրանց խնամող չկա:

14. Ժողովրդական կոմիտեներին խորհուրդը, Աշխատանքի և Պաշտպանությունից առանձին տեսակի ում աշխատանքի տարապարհակի առանձին տեսակի ում համար սահմանում են լրացուցիչ բացառությունների համար սահմանում են լրացուցիչ բացառություններ և արտոնություններ՝ ի նկատի ունենալով անհատների առողջության վիճակը, ընտանեկան դրուհատները, գործի բնույթը և կենցաղական պայմանները:

IV. ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ.

15. Հավաքական պայմանագիրը մի համաձայնություն է, վոր կնքում են մի կողմից արհեստակցական միությունը (յող. 152 և 123), իբրև բանվորների և ծառայողների ներկայացուցիչ, և մյուս կողմից՝ վարձակալը և վորով սահմանվում են աշխատանքի և վարձակալության պայմանները առանձին ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների (յող. 17) համար մի կամ նրանց խմբակցությունների (յող. 17) համար և վորոշվում են վարձակալության ապագա անձնական (աշխատանքի) պայմանագրերի (յող. 27 և 28) բովանդակությունը:

16. Հավաքական պայմանագրի պայմանները տարածվում են տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ բոլոր աշխատողների վրա, անկախ այն

հանդամանքից, թե՛ նրանք պայմանագրերը կնքող արհեստակցական միության անդամ են կամ վոչ:

Ծանոթություն. Հավաքական պայմանագրի գործությունը չի տարածվում վարչական կազմի այն անձանց վրա, վոր ընդունելու և արձակելու իրավունք են վայելում:

17. Հավաքական պայմանագրերը կարող են լինել ընդհանրական (վոր տարածվում են Հանրապետության սահմաններում յեղած արտադրության մի ամբողջ ճյուղի, ժողովրդական տնտեսության կամ կառավարության մի ճյուղի վրա) և տեղական: Ընդհանրական հավաքական պայմանագիր յեղած պարագային տեղական պայմանագրեր կնքելը թույլ է տրվում միայն ընդհանրական պայմանագրերում յատկապես յիշատակված դեպքերում ու կարգով:

18. Արհ. Միութ. Համառուսական կենտր. Խորհրդի համաձայնությամբ Աշխտգկոմն է վորոշում պայմանաժամի վերջին սահմանը, վորով հավաքական պայմանագրերը կարող են կնքվել:

19. Անվավեր են հավաքական պայմանագրերի այն հոգվածները, վոր սույն որենադրքով և աշխատանքի վերաբերյալ այլ գործող որենադրելով ու վորոշումներով սահմանված պայմանների համեմատությամբ՝ վատթարացնում են աշխատանքի պայմանները:

20. Արհեստակցական միություններն ստացվածքով պատասխանատու չեն ըստ հավաքական պայմանագրերին:

21. Հավաքական պայմանագրերը կնքվում են գրավոր և անպայման պիտի տոմարագրվեն Աշխտգկոմի մարմնում, վորին իրավունք է վերապահվում ջընջելու հավաքական պայմանագրի այն մասը, վոր աշխատանքի վերաբերյալ գործող որենադրության համեմատությամբ վատթարացնում է բանվորների և ծառայողների գրությունը (հոդ. 19): Հավաքական պայմանագրերի տոմարագրության կարգը սահմանում է Աշխտգկոմը:

Ծանոթություն. Աշխտգկոմի մարմինների ձեռքով հավաքական պայմանագրի առանձին վորոշումների ջնջվելը չի կասեցնում պայմանագրի մնացյալ մասի տոմարագրությունը, յեթե յերկու կողմն էլ իրենց համաձայնությունը տան:

22. Տոմարագրված հավաքական պայմանագրեր ուժի մեջ է մտնում յերկու կողմի ստորագրելու որից կամ պայմանագրի մեջ մատնանշված ժամանակին:

23. Հիմնարկության կամ ձեռնարկության վերապահության կամ նոր տիրոջ փոխանցվելու դեպքում տոմարագրված հավաքական պայմանագրեր մնում են ուժի մեջ յուր ներգործության ամբողջ ժամանակը ընթացքում:

Ծանոթություն. Այս դեպքում կողմերին իրավունք է վերապահվում իրենց ցանկությունը յայտնելու հավաքական պայմանագրեր վերաքննելու մասին, յերկու շաբաթ առաջ տեղեկություն տալով հակառակ կողմին. այս հանգամանքը ուժից չի

զրկում պայմանագիրը մինչև նոր համա-
ձայնութիւն կնքելը:

24. Նոր պայմանաժամով, նուէնիսկ նախկին
պայմաններով նորոգված պայմանագրները, այլ և կող-
մերի համաձայնութեամբ պայմանագրի մէջ մուծվող
բոլոր փոփոխութիւններն ու լրացումները պիտի տո-
մարագրվեն ընդհանուր հիմունքներով (հոդ. 21):

25. Այն վեճերը, վոր ծագում են վարձակալի և
վարձավածների միջև վորեւ պատճառով չտոմարագրված
պայմանագրների հոդի վրա, լուծվում են վոչ թե այդ
պայմանագրների, այլ դործող որենադրութեան հիման
վրա:

26. Հաւաքական պայմանագրների կատարման
վրա հսկող մերձավոր մարմինն են Գնահատիչ-կոն-
ֆիլիտային Հանձնաժողովները (հոդ. 172):

V. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ.

27. Աշխատանքի պայմանագիրը յերկու կամ ա-
վելի անձանց մի համաձայնութիւնն է, վորով մի կող-
մը (վարձվողը) իր բանվորական ուժը տրամադրում
է մյուս կողմին (վարձակալին) վարձով:

Աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է հավա-
քական պայմանագիր թե յեղած և թե չեղած պարա-
գային:

28. Աշխատանքի պայմանագրի պայմանները
վորոշվում են կողմերի համաձայնութեամբ: Անվավեր
ն աշխատանքի պայմանագրի այն պայմանները, վոր
վատթարացնում են աշխատավորի դրութիւնը՝ աշխա-

տանքի վերաբերյալ որենքներով սահմանված պայ-
մանների, հաւաքական պայմանագրի պայմանների և
նրքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ՝ ավյալ ձեռ-
նարկութեան կամ հիմնարկութեան վրա տարածվող
կանոնների համաժամութեամբ (հոդ. 4, 15, 19 և 52-55)
այլ և անվավեր են, այն պայմանները, վոր աշխատա-
ւորի քաղաքական և ընդհանուր քաղաքացիական
վորի քաղաքական և ընդհանուր քաղաքացիական
իրավունքները սահմանափակելու հանդամանքն ունին:

29. Աշխատանքի պայմանագիր կնքելու հետ միա-
սին բոլոր ձեռնարկութիւններին, հիմնարկութիւններին
և տնտեսութիւններին բոլոր բանվորներին ու ծառա-
ւորներին (բացի վարչական կազմի անդամներից) ան-
պատճառ հաշվեկրքույկներ պիտի տրվին՝ անկախ այդ
ձեռնարկութիւններում աշխատողների թվից: Հաշվե-
կրքույկներ տալը պարտադիր չէ, յեթե աշխատանքի
պայմանագիրը կնքվում է մի շարաթից պակաս ժա-
մանակով:

Փաճորութիւն 1. Բանվորների խմ-
բակցութեան հետ աշխատանքի պայմանա-
գիր կնքելիս, բացի ամբողջ խմբակցութեան
ընդհանուր հաշվեկրքույկից, հաշվեկրքույկ
է տրվում խմբակցութեան յուրաքանչյուր
անդամին:

Փաճորութիւն 2. Հաշվեկրքույկ տա-
լու կարգը և զրքույկի բովանդակութիւնը
վորոշվում է հատուկ որենքներով:

30. Աշխատանքի պայմանագրներ կարելի է կըն-
քել թե առանձին անձանց և թե խմբակցութիւններին
հետ:

31. Անչափահասները աշխատանքի պայմանագրերի նկատմամբ նույն իրավունքներն են վայելում, ինչպես և չափահասները: Ծնողներն ու խնամակալները, այլ և այն հիմնարկություններն ու պաշտոնյաները, վոր աշխատանքի պաշտպանություն վերաբերյալ որենքների կատարման վրա հսկելու պաշտոն ունին, իրավունք ունին պահանջելու, վոր պայմանագիրը ջնջվի պայմանաժամից առաջ, յեթե նրա շարունակությունն սպառնում է անչափահասի առողջությունը կամ առհասարակ կարող է նրան ի վնաս լինել:

32. Յեթե աշխատանքի պայմանագրով գործ է կատարվում վոչ թե պայմանագրերն անմիջապես կնքող անձի, այլ այն ձեռնարկություն կամ տնտեսություն համար, վորի սպասարկումն է նա, կամ յեթե այն արդյունագործությունը, վորտեղ վարձվածն աշխատում է, այլ ձեռնարկություն մի մասը կամ բաժանմունքն է, — աշխատանքի պայմանագրի վերաբերյալ պատասխանատվությունն ընկնում է այն ձեռնարկություն, հիմնարկության կամ անձի վրա, վորի համար կատարվում է գործը:

Կապալառուի ստանձնած կապալների հետ կապ ունեցող աշխատանքի պայմանագրերի վերաբերությունը պատասխանատու է կապալառուն:

Ծանոթություն 6. Ձեռնարկությունների կամ անձանց և կապալառուների փոխադրած պահանջները վճովում են ընդհանուր դատական կարգով:

33. Յեթե վարձակալը պայմանագիր է կնքում խմբակցության հետ, վարձակալի համար՝ խմբակցու-

թյան 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 գործ կատարելու պայմանաժամով:

35. Վարձվածն իրավունք ունի իրենից պահանջվող գործի կատարումն ուրիշ անձի հանձնելու առանց վարձակալի համաձայնություն: Աշխատանքի պայմանագրով վարձված խմբակցությունը կարող է ինքը գործը բաշխել յուր անդամներին և անդամներից վումանց ուրիշներով փոխարինել, յեթե հակառակը չէ սահմանված պայմանագրով:

36. Վարձակալը չի կարող վարձվածիցն այնպիսի աշխատանք պահանջել, վոր չի վերաբերում գործունեություն այն տեսակին, վորի համար նա վարձված է, այլ և 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 է վերապահվում աշխատավորին նրա վորակմանը համապատասխանող այլ գործի դնելու: Յեթե աշխատավորը հրաժարվի այդ գործն անկուց, վարձակալն իրավունք ունի նրան արձակե-

լու՝ հատուցանելով արձակման առթիվ տրվող նպաստ 89 հոդ. համաձայն:

Բացառիկ դեպքերում վարձավածին կարելի է ուրիշ տեսակ, նույն իսկ նրա վերականգնող համապատասխանող գործ հանձնել, յերբ այդ անհրաժեշտ լինի վորև ե պատահացող վտանգի առաջն առնելու համար:

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

37. Վարձավածի տեղափոխությունը մի ձևանարկությունից մյուսը կամ մի վայրից այլ վայր, նույն իսկ ձևանարկության կամ հիմնարկության հետ միասին, կարող է տեղի ունենալ բանվորի կամ ծառայողի համաձայնությամբ միայն. յեթե այդ համաձայնությունը չլինի, աշխատանքի պայմանագիրը կարող է լուծել կողմերից յուրաքանչյուրը. յերկու դեպքումն էլ վարձավածին արձակման առթիվ տրվող նպաստ է հատուցվում 89. հոդ. համաձայն:

38. Յեթե աշխատանքը տեական ընույթ ունի, վերջնականապես գործի ընդունելուց առաջ կարելի է 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 է գործի կամ արձակվում է՝ փորձի ժամանակի համար վարձատրություն ստանալով տարիֆի այն կարգի կոպարով, վոր վորսված է յեղել նրա համար՝ փորձելու ընդունելիս:

40. Փորձի արդյունքի մասին (ընդունելու կամ փորձելու) վարձակալն անհապաղ տեղեկացնում է Աշխատողների պատշաճ մարմիններին (հոդ. 7): Մինչև նախկան փորձի պայմանաժամը լրանալը աշխատավորը համարվում է գործազուրկ, և պահվում է նրա՝ Աշխատողների մարմիններում սահմանված հերթը:

41. Յեթե վարձակալը կամ ձևանարկության վարիչը (վարչությունը) վարձավածիցն առել է նրա անձնագիրը, նա պարտավոր է այն վերադարձնել վարձավածի առաջին իսկ պահանջմամբ:

42. Վարձակալը պարտավոր է վարձվածին, նրա խնդրի համաձայն, վկայագիր տալ այն մասին, թե որքան ժամանակ է ինչ պաշտոնով և նա աշխատել յուր մոտ: Վկայագրի մեջ վոր և է պայմանական նշաններ ունեն արգելվում է:

Արգելվում է վարձակալների միմյանց գաղախել տեղեկություններ հաղորդելը այն պայմանները սահմանելու համար, վորոնցով բանվորները կարող են ընդունվել:

43. Արգելվում է վարձակալի կամ ձևանարկության վարչության իշխանությամբ վարձվածի վրա վորև գրամական պատիմ դնելը, բացի հատուկ ո-

ըկնքնիրով կամ ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգ-
ներով նախատեսված դեպքերից:

44. Աշխատանքի պայմանագիրը դադարում է, ա) յերբ հասնաձայն են կողմերը, բ) յերբ լրանում է պայմանաժամը, գ) յերբ վերջանում է պայմանաժամը, չ) աշխատանքը, դ) յերբ այն պահանջում է կողմերից մեկը 46 և 47 յոդվածների կարգով: Հիմնարկում, ձեռնարկության կամ սնտեսության փոխանցումը մի տեսչությունից կամ մի տիրույթից մի ուրիշին չի դադարեցնում աշխատանքի պայմանագրի ուժը:

45. Յեթե պայմանագրի պայմանաժամը լրացնելու հետո աշխատանքի հարարերու թիվը շարունակում է ե կողմերից վոչ մեկը չի պահանջում նրա դադարեցումը, պայմանագիրը համարվում է յերկու դա՛նախնիսն պայմաններով, անորոշ ժամանակով:

46. Յեթե պայմանագիրը կնքված է անորոշ
մանակով, վարձվածն ամեն ժամանակ կարող է ժա-
հանջել նրա լուծումը, բայց պարտավոր է նախ պա-
գուշացնել վարձակալին շարաթական վարձանասագ-
ման գեպքում՝ առնվազն մի որ առաջ, իսկ յեթուց-
բաթյա կամ միամսյա վարձանաստուգման գեպէջշա-
առնվազն յեթին որ առաջ,

47. Անորոշ ժամանակով, այլ և զորոշ ժամ.
կով կնքված պայմանագիրը պայմանաժամը լրանա-
նալուց կարող է լուծվել վարձակալի պահանջման
բացի 36 և 37 հոդվածներով նախատեսվածներէց, մասեր,
հետեյալ դեպքերում.

ա) ձեռնարկության, հիմնարկության կամ արձնառության ամբողջական կամ մասնակի լիբրվիրացիան, այլ և աշխատանքների կրճատման դեպքում:

բ) արտադրութեան հանգամանքների պատճառով
ի մասից աւելի ժամանակով աշխատանքները զարդ-
ւեցնելու հետեանքով.

դ) վարձվածի՝ աշխատանքի համար պիտանի չէ
ինկըր լիբան գալու գեպքում.

դ) յեթե վարձվածն առանց հարգելի պատ-
հաններին սխառեմատիքաբար չի կատարում պայ-
մանագրով կամ ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգով
ուր մյա գրված պարտականությունները:

հ. յեթե վարձվածը գործել է քրեական որենք-
ներով պատժելի աշխարհի մի արարք, վոր անմիջա-
կան կապ ունի նրա աշխատանքի հետ և վոր ստուգ-
ված է ույժի մեջ մտած դատավճռով, այլ և 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 բացառակալելու գնալուով:

Ը. յեթե վարձվածը գործի չի գնում, ժամանակավորապես աշխատունակութիւնը կորցնելու պատճառով, աշխատունակութիւնը կորցնելու որից երկու ամիս լրանալուց հետո, իսկ յգության և ծննդաբերութիւն հետեանքով աշխատունակութիւնը կորցնելու դեպքում—բացի 92 հոգվածով սահմանված քառամսյա ժամանակամիջոցից՝ ևս երկու ամիս լրանալուց հետո:

Փանորություն 1. Պայմանագրի լուծումը դ. և դ. կետերում մատնանշված գեպքերում կարող է տեղի ունենալ միայն Գնահատիչ—կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վճռով:

Փանորություն 2. Գործարանային կոմիտեի կամ այլ համապատասխան մարմնի անդամ աշխատավորի հետ կնքված պայմանագիրը լուծելիս պահպանելու յե սույն որենադրքի 160 հոդվածով սահմանված կանոնը:

Փանորություն 3. Յեթե պայմանագիրը լուծելու լինի վարձակալը, ա, բ. և գ. կետերով նախատեսված գեպքերում նա պարտավոր է յերկու շաբաթ առաջ նախազուշացնել վարձվածին նրա արձակելու մասին. այդ գեպքում հատուցումը արբվում է ընդհանուր հիմունքներով (հոդ. 88):

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

ա. պայմանավորյալ վարձը ժամանակին չստանալու պատճառով.

բ. վարձակալի պայմանագրով ստանձնած պարտականությունները կամ աշխատանքի վերաբերյալ որենքները խախտելու պատճառով.

գ. վարձակալի, վարչությունն ներկայացուցիչների կամ նրանց ընտանիքների վարձվածի հետ կոպիտ վարվելու պատճառով.

դ. որենքով յատկապես նախատեսված բոլոր այլ գեպքերում.

և. աշխատանքի սանիտարական—առողջապահական պայմանների գեպի վատը փոխվելու պատճառով.

Փանորություն. Վարձակալի բողոքի հիման վրա սույն յոդվածի ա, բ. և գ. կետերում մատնանշված հանգամանքների լինել չլինելը վորոշում է տեղական Գնահատիչ—կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը. իսկ եթե Հանձնաժողով չկայ, վորոշվում է կոնֆլիկտի կարգով:

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

VI ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՐԳ ՈՒ ԿԱՆՈՆԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

50. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները սահմանվում են հնգից վոշ պակաս աշխատող ունեցող ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում և անտեսություններում աշխատանքը կարգավորելու նպատակով: Այդ կանոնները վարձվածի համար պարտադիր են այն գեպքում միայն, եթե հրատարակված են սահմանված կարգով (հոդ. 52-55) և հաղորդված են բոլոր աշխատողներին:

51. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կա-

նոնները պիտի պարունակեն պարզ, ճիշտ և ըստ հիմնարարության լիակատար ցուցմունքներ աշխատողների և վարչության ընդհանուր և հատուկ պատահանությունների և նրանց խախտման համար՝ պատասխանատվության սահմանների ու կարգի մասին:

52. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները չեն կարող հակասել աշխատանքի մասին յեղած որևէ քննարկին ու վորոշումներին, ինչպես նաև տվյալ ձևերի վերաբերյալ կամ հիմնարկության մեջ գործող հավաքական պայմանագրերին:

53. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ մտավոր կանոնները հրատարակում և Աշխույժումը Արժեքների շարքի համապատասխան կենտրոնական խորհրդի և ժող. Տնտ. Գերագույն խորհրդի համաձայնությամբ:

Ծանոթություն. Մինչև այս կամ այն ձևերի վերաբերյալ կամ հիմնարկության մեջ ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնների մշակելն ու պատշաճավոր հաստատությունը (հոդ. 54) 53 հոդ. կարգի հրատարակված մտավոր կանոններն այն ձևերի վերաբերյալ կամ հիմնարկության մեջ ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները չեն կարող հակասել աշխատանքի մասին յեղած որևէ քննարկին ու վորոշումներին, ինչպես նաև տվյալ ձևերի վերաբերյալ կամ հիմնարկության մեջ գործող հավաքական պայմանագրերին:

54. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները պետական, հատարակական և մասնավոր հիմնարկությունների ու ձևերի վերաբերյալ կանոնների համար մշակվում են ձևերի վերաբերյալ կանոնների համար պատասխան արհեստակցական միությունների տե-

ղական բաժանմունքների համաձայնությամբ և հաստատվում են աշխատանքի տեսչի կողմից, վերջինի վորոշումների դեմ կարելի չէ բողոքել Աշխատանքի տեսչական բաժնին, վորի վորոշումը վերջնական է:

55. Արդյունաբերության և ժողովրդական տնտեսության առանձին ձևերի համար, կենտրոնական հիմնարկությունների կամ ձևերի վերաբերյալ կանոնների միմյանց հետ անմիջապես կապված ձևերի վերաբերյալ կանոնների և պետության համար յատուկ կարգի վերաբերյալ կանոնների համար ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները կարող են մշակվել անմիջապես կենտրոնում, համապատասխան միության կենտրոնական կոմիտեի և վարչության համաձայնությամբ, և հաստատվել Աշխատանքի ժողովում կողմից: Ի դարգացումն այդպիսի կանոնների, յիշյալ խմբերի մեջ մրտցումն աշխատանքի հիմնարկությունների և ձևերի վերաբերյալ կանոնների համար կարող են հրատարակվել ներքին կարգ ու կանոնի լրացուցիչ կանոններ, համաձայն սույն Որենագրքի 53 հոդ. և ծանոթության և 54 յոդ.:

VII. ԳՈՐԾԱԾԻ ՆՈՐՄԱՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

56. Գործածի նորմաները սահմանվում են ձևերի վերաբերյալ կանոնների վերաբերյալ կանոնների համար պատասխան մարմնի (հոդ. 151 և 156) համաձայնությամբ:

57. Վարձվածը, յեթե պատճառն ինքն է, վոր աշխատանքի նորմալ պայմաններում գործածի սահ-

մանված նորմայից պակաս և գործ անում, աշխատա-
վարձ և ստանում յուր կատարած գործի քանակու-
թյան համապատասխան չափով, բայց վոչ պակաս
յուր տարիֆային կողարի $\frac{2}{3}$ -ից: Սխառնատիքաբար
նորմայից պակաս գործելու դեպքում նա կարող և
արձակվել 47 հոդ. և ծանոթ. կարգով:

Փանորություն 1. Այս հոդվածի խնա-
տով աշխատանքի նորմալ պայմաններ ևն
համարվում:

ա. մեքենաների, դադաճների և
սարքերի բարեկարգ վիճակը:

բ. ժամանակին նյութեր և գործը կա-
տարելու համար անհրաժեշտ գործիքների
հայթայթելը:

գ. նյութերի և գործիքների պատշա-
ճավոր հատկությունը:

դ. գործատան պատշաճավոր առողջա-
պահական և սանիտարական հարմարու-
թյունները (հարկ եղած լուսավորությունը,
տաքությունը ևն):

Փանորություն 2. Անշափահա քան-
վորների համար, վոր աշխատանքի լրիվ որ
չեն քանում և քանած ժամանակի հաշվով
ևն վարձ ստանում, գործածի նորմաները
սահմանվում են համապատասխան չափահաս
քանվորների համար վորոշված գործածի
նորմաների, նրանց համար սահմանված
աշխատանքի որվա համեմատությամբ:

VIII. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

58. Վարձավածի վարձատրության չափը յուր աշ-
խատանքի համար վորոշվում և հավաքական և աշխա-
տանքի պայմանագրերով:

59. Վարձատրության չափը չի կարող պակաս
լինել այն պարտադիր նախագայտյա վարձատրությու-
նից, վոր վորոշվում և յուրաքանչյուր տվյալ ժամա-
նակաշրջանի և աշխատանքի համապատասխան կատե-
գորիաների համար՝ պատշաճ պետական մարմինների
կողմից:

60. Վարձատրության չափը վորոշվում և պայ-
մանագրերում կամ աշխատանքի ժամանակի համեմատ,
ի նկատի ունենալով աշխատանքի նորմալ որը (հոդ.
91 և հետևյալները), կամ գործածի համեմատ: Պայմա-
նավորյալ ժամանակից դուրս կատարած գործի վար-
ձատրության չափը մասնավորապես պիտի ցույց
տրվի պայմանագրի մեջ. այլ վարձատրությունը չի
կարող պակաս լինել նորմալ վարձատրության մեկ և
կախից՝ առաջին երկու ժամի համար և կրկնա-
կես չափից՝ առաջին երկու ժամերի, այլ և հանգստյան
պատիկ չափից՝ հաջորդ ժամերի, այլ և հանգստյան
և տնն որերում կատարած աշխատանքի համար (հոդ.
109 և հետևյալ):

61. Դեռահասների աշխատանքը կրճատ որվա հա-
մար վարձատրվում են համապատասխան կատեգորիա-
ների աշխատանքի ամբողջ որվա վարձի չափով:
Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտարիատին իրավունք
և վերապահվում սահմանելու դեռահասների աշխա-

տանքի վարձատրութիւնը հաշվելու կարգը և վարձատրութեան նորմաները՝ աչքի առաջ ունենալու տնտեսութեան համապատասխան հշուդների բնույթ ու պայմանները:

62. Տարբեր վորակման գործեր կատարելու դեպքում վարձվածը վարձատրվում և բարձր վորակման գործի համար (հոդ. 36):

63. Յեթե վարձվածն աշխատի գործ և կատարում, վորի համար մասնագիտութիւն կամ մասնավոր պատրաստութիւն և պահանջվում, նրա աշխատանքի վարձատրվում և աշխատանքի տվյալ կատեգորիայի համար սահմանված չափով նաև այն դեպքում, երբ վարձվածը գիտնական կոչում (գիպլում) կամ հատկապես սովորած լինելու վկայագիր չունի:

64. Յեթե վարձվածին մի գործից հետո մի այլ ավելի պակաս վարձատրվող գործ և յանձնվում, նրա տրվում և 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 շաբաթից պակաս և տևում, վարձը տրվում և գործն ավարտելուց հետո անյապաղ:

66. Վարձը հատուցվում և դրամով և, յեթե այդ նախատեսված և աշխատանքի կամ հավաքական պայմանագրով, նյութեղենով (բնակարան, պարեն, անձնական գործածութեան առարկաներ): Նյութեղեն-

նով վարձատրելու պայմանները և նյութեղենի գնա-հատութեան կարգը սահմանվում և պայմանագրով:

67. Վարձը հատուցվում և աշխատանքի ժամանակ և գործատեղում:

68. Յեթե վարձվածը գործը չի կատարել իրենից անկախ պատճառներով, նրա վարձը հատուցվում և յուր միջին որավարձի հաշվով:

Փանորութուն. Միջին աշխատավարձը վորոշելու կարգը սահմանում և Աշխատանքի Ժողովրդական կոմիտայի:

69. Հերթական արձակուրդ ունեցող բանվորներին ու ծառայողներին առաջուց վճարվում և իրենց աշխատավարձը արձակուրդի ժամանակամիջոցի համար:

70. Գործի համեմատ կամ հատով վարձատրելու չափը վորոշվում է՝ տվյալ կատեգորիայի սահմանված որական կապը գործածի նորմայի վրա բաժանելով (հոդ. 56): Պայմանագրի մեջ հիշատակված դեպքերում թույլ և տրվում գործի համեմատ գնահատութիւն ա-նելու նաև այլ յեղանակ:

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

72. Յեթե վարձվածին հատուկ գործ և հանձնվում գործի համեմատ վարձատրելու պայմանով, նա մինչև գործն ավարտելը՝ վճարումների սահմանված ժամանակին (հոդ. 65) ստանում և կանխավճարներ, յուր

կատեգորիայի տարիֆային կոպարի չափով:

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

74. Այն դեպքերում, յերբ վարձվածը յուր հանձն առած վորոշ գործը անավարտ է թողնում իրենից անկախ պատճառներով, նրա հանձն առածի կատարած մասը վարձատրվում է՝ նրան տված կանխավճարները (հոդ. 72) հաշվակցելով, տեղական Գնահատուիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի գնահատությամբ, իսկ յեթե Հանձնաժողով չլինի և կողմերի միջև համաձայնություն տեղի չունենա՝ կոնֆլիկտի կարգով:

75. Այն դեռահատները, վորոնց վորոշ գործ կատարելու աշխատանք է հանձնվում, վարձատրվում են այդ աշխատանքի համար գործի գնահատությամբ՝ հասակավորներին հավասար չափով և հավելյալ վարձ են ստանում յերկու ժամվա համար՝ իրենց տարիֆային կոպարով:

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

Փանորություն. Վորոշ գործի գնահատության փոփոխությունից առաջ սկսված աշխատանքները վարձատրվում են Գնահատուիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի սահմա-

նաժ 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 իրավունքները իրականացուցն աշխատանքի ժամանակ նվիրագործված է համապատասխան պետական ժառանգի կողմից, նրանք այդ իրավունքներն իրականացնելու ժամանակի համար ստանում են իրենց միջին աշխատավարձը (68 հոդվածի ծանոթ.):

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

79. Յեթե բանվորներն ու ծառայողներն ընտրվում են ներկայացուցիչ՝ պետական, արհեստակցական և միասնական սպառողական կոոպերացիայի մարմինների գումարած լիազորների համագումարներին, կոնֆերանսներին և ժողովներին մասնակցելու համար, Ֆերանսներին և ժողովներին համար, յեթե նրանք ստանում են իրենց միջին աշխատավարձը ինքնուրույն պարտականությունները կատարելու ամբողջ ժամանակի համար, յեթե այդ տեղի և ունենում աշխատանքի ժամանակ:

80. Կարմիր Բանակի մեջ կոչված բանվորներն ու ծառայողները զինվորագրութեան հետեանքով գործատեղից արձակվելիս՝ յերկու շաբաթվա վարձ են ստանում առաջուց, միջին աշխատավարձի հաշվով:

81. Պաշտոնական գործով վորեկ տեղ ուղարկվող բանվորներին ու ծառայողներին պաշտոնը և միջին աշխատավարձը պահելը յերաշխավորվում է՝ գործով տեղ ուղարկելու ամբողջ ժամանակի համար և որապահիկ և վճարվում նրանց՝ որական միամսյա աշխատավարձի ^{1/24}-ից վոչ պակաս չափով, բացի դրանից հատուցվում են գործով տեղ ուղարկելու հետ կապված ծախքերը, Աշխտողկոմի սահմանած կարգով և չափով:

82. Յեթե բանվորին կամ ծառայողին հիմնարկաբեկության կամ ձեռնարկութեան վարչութեան կարգադրութեամբ մի գործից ալ գործի դնելը կապված է բնակավայրի փոփոխութեան հետ (հոդ. 37), նրան հատուցվում են տեղափոխութեան ծախքերն ու որապահիկը տեղափոխութեան ժամանակի համար և վեց որվա համեմատ որապահիկ՝ որական միամսյա աշխատավարձի ^{1/24}-ից վոչ պակաս չափով, բացի դրանից նրան միանվագ նպաստ և տրվում յուր նախկին պաշտոնի ամսական ոտճկի չափով, իսկ յեթե նրա հետ տեղափոխվում են նաև նրա ընտանիքի՝ անդամները, լրացուցիչ միանվագ նպաստ՝ ընտանիքի յուրաքանչյուր անդամի համար միամսյա աշխատավարձի ^{1/4}-ից վոչ պակաս չափով:

83. Յեթե վարձավածի անփութութեան կամ ներքին կարգ ու կանոնի պահանջները չկատարելու հետեանքով սարք, գործվածք կամ նյութեղեն փչանա,

նրա աշխատավարձիցը Գնահատիչ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վորոշմամբ կարող է կտրվել փչացրածի արժեքը, բայց վոչ ավելի քան նրա տարիֆային ամսական կուպարի ^{1/3}-ը:

84. Վարձակալը յերաշխավորում է վարձվածնե-րին աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործիքներն ու սարքերը ձրիաբար տրամադրելը:

85. Յեթե ձեռնարկութեան կարիքների համար վարձվածին պատկանող վորեկ գործիք է գործ անվում, վարձակալը պարտավոր է գործիքը մաշվելու համար բանվորին հատուցանել համապատասխան գումար, վոր վորոշվում է հավաքական պայմանագրով կամ, յեթե այդ չկա, Աշխտողկոմի վորոշումների համաձայն:

86. Այն ձեռնարկութեաններում, վորտեղ գործի պայմանների շնորհիվ հագուստն ու ոտնամանները չուտ են մոշվում, վարձակալը պարտավոր է իր ձեռնարկութեան աշխատավորներին ձրի հագուստ և ոտնաման տալ՝ արհեստների ցուցակների և Աշխտողկոմի սահմանած մասնավոր նորմաների համեմատ: Այն ղեպքերում, յերբ Աշխտողկոմի տեղական մարմինների յեզրակացութեամբ նույն այդ առարկաները տալու հնարավորութեուն չկա, վարձակալը պարտավոր է փոխարենը դրամ հատուցանել նրանց իսկական արժեքի չափով:

87. Այն բանվորներն ու ծառայողները, վորոնց իրենց աշխատանքները գաղաբեցրած ձեռնարկութեաններն ու հիմնարկութեանները պահել են մինչև յորոշումներն ու հիմնարկութեանները պահել են ստանում մի ամիս ժամանակով, աշխատավարձ են ստանում

իրենց տարիֆային կոպարի չափով:

Փաճորութիւն. — Յեթե ձեռնարկութիւնը կամ հիմնարկութիւնը իր աշխատանքները դադարեցնում ե յերեք որից վոչ ավելի ժամանակով, բանւորներն ու ծառայողները զործի դադարեցման ժամանակի համար վարձ են ստանում միջին աշխատավարձի հաշվով (68 հոդ. ծանոթ):

88. Յեթե վնորոշ կամ անորոշ ժամանակով կնքոված աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում ե 47 հոդ. ա, բ ե գ կետերով նախատեսված պատճառներով, վարձակալը պարտավոր ե արձակման առթիվ տրվող նպաստ վճարել վարձվածին նրա յերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով կամ յերկու շաբաթ առաջ նախադգուշացնել նրան առաջիկա արձակման մասին:

89. Յեթե աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում ե 36 (մասն 2), 37 ե 80 հոդ. նախատեսված պատճառներով, վարձվածին արձակման առթիվ նպաստ ե տրվում յերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով:

90. Յեթե աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում ե 47 հոդ. գ, ե, գ ե ք կետերով ե 4) հոդ. նախատեսված պատճառներով, ալ ե յեթե վարձվածի սեփական ցանկությամբ 46 հոդ. կարգով ե պայմանագիրը լուծվում, արձակման առթիվ նպաստ չի տրվում:

91. Յեթե ձեռնարկութիւնը կամ հիմնարկութիւնը հիմնական արձակուրդ (հոդ. 114) ե, պատշաճ դեպքերում, լրացուցիչ արձակուրդներ (հոդ 116) չի տալիս, Գնահ. — Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի կամ,

եթե Հանձնաժողով չկա, համապատասխան արհեստակցական միութեան համանությամբ, բանւորին կամ ծառայողին իրավունք ե վերադանվում ստանալու զրամական հատուցում, վորի չափը վորոշվում ե նրա հատուցումն ստանալու պահուն ունեցած միջին աշխատավարձի համեմատ:

92. Իրենց աշխատունակութիւնը ժամանակավորապես կորցրած բանւորներին ե ծառայողներին տեղը ալն հիմնարկութեան կամ ձեռնարկութեան մեջ, վորտեղ նրանք ծառայում են, պահվում ե, հիվանդութեան դեպքում՝ վոչ պակաս քան յերկու ամսվա թիւսացքում ե հղութեան ու ծննդաբերութեան դեպքում՝ վոչ պակաս քան չորս ամսվա ընթացքում:

93. վարձակալի սնանկութեան դեպքում բանւորներին ու ծառայողներին բոլոր վճարելիքները, վոր բղխում են հավաքական ե աշխատանքի պայմանագրերից, պիտի տրվին վարձակալի բոլոր ալ պարտքերի հանդեպ նախապատվութեան կարգով, ամենից առաջ:

X ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

94. Աշխատանքի նորմալ ժամանակի տևողութիւնը թե արդշունարեբութեանց մեջ ե թե արդշունարեբութեան համար անհրաժեշտ ոժանդակ աշխատանքների համար՝ չի կարող ութ ժամից ավելի լի նել:

Փաճորութիւն. — Աշխատողներին իրավունք ե վերադանվում սահմանելու ՀԱՄԿՈ-ի

համաձայնությամբ այն քաղաքական, պրոֆեսիոնալ և խորհրդային աշխատավոր-ների կառեգործիաները, վորոնց աշխատանքը չի սահմանափակվում 94 հոդ վորոշված ժամանակով:

95. Աշխատանքի ժամանակի տեղում լինելը չի կարող վեց ժամից ավելի լինել. ա. 16-18 տարեկան անձանց համար. բ. մտավոր և գրատենեկային աշխատանքով զբաղվող անձանց համար, բացի նրանցից, վորոնց գործը կազմված է անմիջապես արդյունագործության հետ. գ. ստորերկրյա աշխատանքով զբաղվածների համար, Աշխտօղկոմի սահմանած արհեստների ցուցակների համաձայն:

Մասնավորապես ծանր և տեղում լինելու համար ֆնասակար զբաղմունք ունեցող անձանց համար սահմանվում է աշխատանքի կրճատ որ՝ Աշխտօղկոմի սահմանած ցուցակների և նորմաների համաձայն:

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

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

Վորոշ գործ կատարելու համար բանվորներն այդ դեպքերում՝ բացի վորոշ գործի համար ստացած աշխատավարձից, ստանում են գիշերային աշխատանքի

ամեն մի ժամի համար իրենց կառեգործային ժամավարձի $\frac{1}{7}$ կամ $\frac{1}{5}$ (94-95 հոդ. համապատասխան):

Փանորություն.— Գիշերային և համարվում յերեկոյան 10 ժ.-ից մինչև առավոտյան 6 ժամը տեղ ժամանակը:

97. Մշտական աշխատանքով զբաղված և ամսական վարձ ստացող տնային, նորոգությունների, գյուղատնտեսական և համանման կառեգործիաների այլ բանվորների աշխատանքի ժամանակը կարելի է մի քանի, զանազան տեղում լինելու ունեցող մասերի բաժանել այն պայմանով, վոր աշխատանքի ընդմիջումն որական յերեկո անդամից ավելի չլինի և վոր աշխատանքի ժամանակի ընդհանուր տեղում լինելը մի ժամվա ընթացքում աշխատանքի ժամերի միամյա 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:

Փանորություն.— Այն աշխատանքների ժամանակ, վոր չի կարելի ընդհատել, բանվորին կերակրվելու հնարավորություն պիտի տրվի աշխատանքի ժամանակ. ներպիտի տրվի աշխատանքի ժամանակ. հարբին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ հրահանգներում վորոշված պիտի լինի կերակուր ըողունելու տեղը: Այսպիսի աշխատանքների ցուցակը սահմանում է Աշխտօղկոմը:

99. Վարձվածն աշխատանքի ընդհատման ժամանակ

նակից սգտվում է իր հայեցողությամբ և այդ միջոցին գործատեղից բացակայելու իրավունք և վերապահվում նրան:

Փաճորութիւն. — Առանձնահատուկ բնույթ ունեցող ձեռնարկություններում 99 հոգ. սահմանված կանոնից բացառություններ կարող են թույլ տրվել համապատասխան արհեստակցական միութեան համաձայնութեամբ և Աշխատողների մարմինների համաձայնութեամբ:

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

Փաճորութիւն. — Ստորու մայրերի համար հատուկ ընդմիջումների կանոնները բերված են 134 հոդվածում:

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

102. Փոխ առ փոխ աշխատելու ժամանակ բանվորների յուրաքանչյուր խումբ պիտի գործ անե 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 է արվում հետևյալ բացառիկ դեպքերում.
ա) Հանրապետութեան պաշտպանութեան և հասարակական ազդեցիկների և վտանգների առաջն առնելու համար.

բ) հասարակական կարևորութեան ունեցող գործերի, այն է՝ ջուր մատակարարելու, լուսավորութեան, կոյուղիների, փոխադրութեան և փոստ-հեռագրական հեռախոսային հաղորդակցութեան կանոնավորութեանը խանգարող պատահական կամ անսկսկալ հանգամանքները վերացնելու համար.

գ) յերբ անհրաժեշտ է լինում ավարտել սկսված գործը, վոր անսկսկալ կերպով կամ պատահարար արդյունագործութեան տեխնիքական պայմանների շնորհիվ կանգ առնելու հետևանքով չէր կարող ավարտվել աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում, եթե ըստ սկսված աշխատանքի դադարեցնելով կարող են փշառալ նյութեղենը կամ մեքենաները:

դ) մեքենաները կամ կառուցվածքները նորոգելու և վերականգնելու համար տեղի ունեցող ժամանակավոր աշխատանքների միջոցին, այն դեպքերում, երբ այն կառուցվածքների կամ մեքենաների խանգարման հետևանքը կարող է լինել աշխատանքների դադարեցնելը բազմաթիվ աշխատավորների համար:

Փաճորութիւն. — Սույն հոդվածում մատնանշված դեպքերում արտաժամյա աշ-

խատանքը թույլ ե տրվում միայն տեղական Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վորոշմամբ, իսկ յեթե այդ չկա՝ միայն համապատասխան արհեստակցական միության համաձայնությամբ և աշխատանքի տեսչի թույլտվությամբ, իսկ արտակարգ դեպքերում՝ արտաժամյա աշխատանքը կիրարկելուց հետո աշխատանքի տեսչին տեղեկություն տալով:

105. Անպայման արգելվում է 18 տարին չլրացրած անձանց արտաժամյա աշխատանքը:

106. Ամեն մի վարձվածի արտաժամյա աշխատանքների ընդհանուր տեվողությունը մի տարվա ընթացքում 120 ժամից ավելի պիտի չլինի, իսկ միայնաց հետևից յերկու որվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի համար գործ զրոծ ժամանակի տեղությունը 4 ժամից ավելի պիտի չլինի:

ԾԱՏՈՐՈՒՔՆԵՐ.— Տնտեսության տեսչի ընտյթ ունեցող առանձին ձյուղերում արտաժամյա աշխատանքների քանակությունը Աշխտողկոմը ՀԱՄԿՍ-ի համաձայնությամբ կարող է 106 հոդ. սահմանված առավելագույն նորմայիցն ել ավելացնել:

107. Արգելվում է արտաժամյա աշխատանքը ուշ գործի դնալու հետեանքով կորցրած ժամանակի փոխարին:

108. Ամեն մի արտաժամյա աշխատանք պիտի արձանագրվի վարձվածի հաշվեգրքուլի մեջ, այլ և արտաժամյա աշխատանքների համար սահմանված

հատուկ մատյանում, մասնանշելով աշխատանքներն սկսելու ու վերջացնելու ժամանակը և վարձվածի արտաժամյա աշխատանքի համար ստացած վարձը:

XI. ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ.

109. Բոլոր աշխատավորներին ամեն շաբաթ հանգիստ է տրվում վոշ պակաս, քան 42 ժամ տեղությամբ: Շաբաթական հանգստի որերը սահմանում են աշխատանքի տեղական բաժինները Արհեստակցական Միությունների Խորհուրդների համաձայնությամբ: Հանգստի որ կարող են լինել թե կիրակի որերը և թե շաբաթվա ամեն մի ուրիշ որ՝ նայելով տվյալ վայրի բանվորների և ծառայողների ազգային-կրոնական կազմին:

110. Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների այն աշխատավորներին, վորոնց կործի պայմանները թույլ չեն տալիս նդավելու շաբաթական հանգստի ընդհանուրի համար սահմանված որից, հանգիստ պիտի տրվի ուրիշ, նրանց համար հարմար, ազատ որեր: Նույն կանոնները տարածվում են նաե այն ձեռնարկություններում աշխատող անձանց վրա, վորոնց գործունեությունն բառ եության անընդհատելի ե: Այս վերջին ձեռնարկություններում սովորական հանգստի որվա փոխարեն սահմանվում են աշխատավորների յուրաքանչյուր խմբի համար առանձին որեր:

111. Աշխատելն արգելվում է հետեյալ տոն որերին.

- ա) հունվարի 1—նոր տարի,
 բ) հունվարի 22—1905 թ. հունվարի 9-ի որր,
 գ) մարտի 13—ինքնակալության տապալման որր,
 դ) մարտի 18—Փարիզի կոմունայի որր,
 է) մայիսի 1—Ինսուրնացիոնալի որր,
 զ) նոյեմբերի 7—Պրուլետարական Հեղափոխության որր:

112. Աշխատանքի Բաժինները Արհեստակցական Միությունների գալառական խորհուրդների համաձայնությամբ, բացի 111 հոդ. հիշված տոն որերից, սահմանում են հանգստի հատուկ որեր, վոր տասնից ալիքի պիտի չլինին տարվա ընթացքում, հարմարեցնելով այդ որերը տեղական պայմաններին, բնակչության կազմին, ժողովրդական տոներին և այլն:

Ծանոթություն. Աշխժողկոմին իրավունք և տրվում ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ սահմանելու այն ձեռնարկությունների ցանկը, վորոնց գործի բնույթի համեմատ՝ աշխատանքը պիտի կատարվի անընդհատ նախորդ հոգվածներով սահմանված հանգստի և տոն որերից այս կամ այն որր:

113. Հանգստի և տոն որերի (հոդ. 109—111) նախորդ որերը աշխատանքի որվա տեղությունը վեց ժամից ալիքի պիտի չլինի, և այդ որերի համար վարձ և տրվում ինչպես աշխատանքի լրիվ որվա համար. գործածի համեմատ վարձատրելու գեպքում՝ սույն հոդվածի համաձայն պակաս աշխատած ժամերի համար լացուցիչ վարձ և տրվում համապատասխան կատեգորիայի կոպարներով:

Ծանոթություն. Ամսական վարձ ստացող անձանց 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 և տրվում՝ յերկու շաբաթից վոչ պակաս տեղությունը: 18 տարին չլրացրած անձանց համար հերթական արձակուրդի տեղությունը մի ամսից պակաս պիտի չլինի:

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

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

Լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք տվող արդյունադործությանց և արհեստների ցանկը սահմանում և Աշխժողկոմը:

116. Արգելվում է 115 հոդ. նախատեսված լրացուցիչ արձակուրդներ չտալը, այլ և այդ արձակուրդները դրամական փոխհատուցմամբ փոխարինելը (հոդ. 91). արգելվում է նմանապես անչափահասներին հերթական արձակուրդներ չտալը, (հոդ. 114) բացի Աշխ-ժողովմի մասնավոր փորձումներով նախատեսված դեպքերից:

117. Արձակուրդներից ուտվելը կարող է տեղի ունենալ ամբողջ տարվա ընթացքում, բայց չպիտի խանդարե ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և անտեսությունների աշխատանքների նորմալ ընթացքը:

118. Արձակուրդներից ուտվելու հերթը, կարգն ու ժամանակը պիտի սահմանվի Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի ձևով, իսկ յեթե հանձնաժողով չկա՝ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչության և բանվորների ներկայացուցիչների համաձայնությամբ (հոդ. 156):

Այս խնդիրները, տարաձայնության դեպքում, լուծվում են կոնֆլիկտի կարգով:

119. Սահմանված կարգով հիվանդության կամ մալարության առթիվ աշխատավորներին տված արձակուրդները 114 և 115 հոդ. նախատեսված հերթական և լրացուցիչ արձակուրդներին հաշվի մեջ չեն մտնում:

120. Յեթե աշխատավորը տվյալ տարվա ընթացքում հերթական արձակուրդից չի ուտվել և պատճառն ինքը չի յեղել և զրա փոխարեն հատուցումն չի ստացել (հոդ. 91), հաջորդ տարին արձակուրդը պետք

յերկարացնվի չվախեալ արձակուրդի ժամանակի չափով: Ավելի քան յերկու տարվա արձակուրդների միացումը թույլ չի տրվում:

XII. ԱՇԽԱՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

121. Աշակերտ առկալ հասկացվում են այն անձինք, վոր աշակերտության դպրոցներում, ուսման բրիգադներում և արհեստանոցներում են, այլ և նրանք, վոր անհատապես սովորում են արդյունաբերության ընթացքում, վորակյալ բանվորների դեկավարությամբ:

122. Աշակերտության ժամանակամիջոցը առանձին արհեստների համար սահմանում է Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտարը ՀԱՄԿԽ-ի և Լուսավորության ժողովրդական կոմիտարի համաձայնությամբ, բայց այդ ժամանակամիջոցը 4 տարուց ավելի պիտի չլինի տմենարարձր վորակման համար:

123. Աշակերտների քանակը, վոր սահմանվում է հավաքական պայմանագիր կնքելիս, այլ և այդպիսի պայմանագիր չեղած պարագային, պակաս պիտի չլինի այն նորմաներից, վոր սահմանում է Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտարը ՀԱՄԿԽ-ի և կենդրոնական տնտեսական մարմինների համաձայնությամբ՝ արդյունաբերության տվյալ ճյուղի համար:

124. Աշակերտները ոչ մի այնպիսի գործի չպիտի զբղին, վոր չի վերաբերում իրենց մասնագիտության ուսումնասիրությանը:

525. Ձեռնարկությունները պարտավոր են ան-

հրաժեշտ միջոցները ձեռք առնել ղեռահասաների ուսուցման գործի կանոնավոր կազմակերպության համար՝ այն վորոշումների համաձայն, վոր հրատարակուեն Աշխոդկոմը, Լուսժողկոմը և ժող. Տնտես. Գերա. գույն խորհուրդը միասին և, պատշաճ ղեպքերում, համապատասխան անտեսական մարմինները:

126. Սահմանված ժամանակին այս կամ այն մասնագիտություն ուսումնասիրությունն ավարտած աշակերտները յենթարկվում են քննության: Նրանց իրավունք և վերապահվում քննության յենթարկվելու նա՛ն աշակերտություն սահմանված ժամանակը լրանալուց առաջ:

127. Աշխոդկոմին իրավունք և վերապահվում հրատարակելու պարտադիր վորոշումներ աշակերտություն նորմաների և կանոնների մասին:

128. Աշակերտության գործի կանոնավոր կազմակերպության վերահսկողությունն ու վերահսկությունը հանձնվում և Աշխոդկոմի մարմիններին:

XIII. ԿԱՆԱՆՑ ՅԵՎ ԱՆՁԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

129. Արգելվում և կանանց և 18-ից պակաս տարիք ունեցողների աշխատանքը առանձնապես ծանր և առողջության համար ֆիսսակար արդյունադործությանց մեջ, ինչպես նաև նրանց ստորերկրյա աշխատանքը:

Առանձնապես ծանր և ֆիսսակար աշխատանքներից ցուցակը, ինչպես նաև ծանրություններ վոխադրելու ծայրագույն նորմաները, կանանց և ղեռահասաների համար առանձին, սահմանում և Աշխոդկոմը

ների համար առանձին, սահմանում և Աշխոդկոմը ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությունը:

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

Ծանոթություն. — Աշխոդկոմին իրավունք և վերապահվում ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնություն 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 զրասենեկային և մտավոր աշխատանքով զբաղվածները՝ ծննդաբերությունից 6 շաբաթ առաջ և 6 շաբաթ հետո:

Ծանոթություն. — Աշխոդկոմը հրատարակում և զրասենեկային և մտավոր աշխատանքի այն պրոֆեսիաների ցանկը, վորոնց համար, նրանց առանձնահատկությունների պատճառով, մայրության տոթիվ արվող արձակուրդների ժամանակը սահմանվում և ծննդաբերությունից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո:

133. Կանանց, նրանց հղության հինգերորդ ամսիցն սկսած, չի կարելի գործով տեղ ուղարկել նրանց

մշտական աշխատանքի վայրիցը դուրս առան իրենց համաձայնութեան:

134. Ստանու մայրերի համար, բացի ընդհանուր ընդմիջումներից (հոդ. 100), պիտի սահմանվին նաև լրացուցիչ ընդմիջումներ յերկառային կերակրելու համար: Ընդմիջումների ձիշտ ժամանակները սահմանվում են ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով կարակրելու համար ընդմիջումները տեղի պիտի ունենան առնվազն 3 ու կես ժամը մի անգամ, և նրան տեղողությունը կես ժամից պակաս պիտի չլինի:

Հիշյալ ընդմիջումները մտնում են աշխատանքի ժամանակի հաշվի մեջ:

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

Փանորություն 6. — Բացառիկ դեպքերում աշխատանքի տեսուչներին իրավունք է վերապահվում, Աշխտոդկոմի՝ ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնութեամբ հրատարակած հատուկ հրահանգի հիման վրա, թույլ տալ 14 տարեկանից փոքր պակաս փոքրահասակներին գործի մտնելը:

136. 16-ից պակաս տարիք ունեցողների համար, փոր արդեն աշխատել են ձեռնարկութեան մեջ կամ նոր են գործի մտնում 135-րդ ծանոթութեան հիման վրա, սահմանվում է 4 ժամյա աշխատանքի սր:

137. Անշտախտա Բանվորների նվազագույն քանակութեանը արդյունաբերութեան առանձին ճյուղերի համար սահմանվում է մասնավոր վորոշումներով, փոր հրատարակում է Աշխտոդկոմը ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնութեամբ:

XIV. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

138. Վերջ մի ձեռնարկութեան չի կարելի բանալ, գործի դնել կամ մի այլ շենք փոխադրել առանց աշխատանքի տեսուչութեան և սանիտարական-արդյունաբերական և տեխնիքական հսկողութեան մարմինների հավանութեան:

139. Բոլոր ձեռնարկութեաններն ու հիմնարկութեանները պետք է անհրաժեշտ միջոցներ ձեռք առնեն աշխատանքի փաստակար պայմանները վերացնելու կամ նվազեցնելու և դժբաղդութեան դեպքերի առաջն առնելու համար, այլ և գործառնելին պահելու սանիտարական-տեղջապահական պատշաճ վիճակի մեջ՝ առանձին արդյունաբերութեանց վերաբերյալ ընդհանուր և հատուկ պարտադիր վորոշումների համաձայն, փոր հրատարակում է Աշխտոդկոմը:

140. Մեքենաները, շարժիչ փոկերն ու դադգահները աշխատանքների ընդմիջումների ժամանակ պիտի կանգնեցնվեն, բացի այն դեպքերից, յերբ նրանց կանգնեցնելն անկարելի է տեխնիքական պայմանների հետևանքով կամ յերբ նրանք ծառայում են ողավորութեան, ջուր դուրս տալու, լուսավորութեան համար և այլն:

141. Այն բոլոր աշխատանքների համար, փոր առանձնապես փաստակար են կամ կատարվում են ողի սնրնական բարեխառնութեան, խոնավութեան մեջ կամ մարմինն աղտոտում են, այլ և հատարակական տեղջապահութեան նկատումներով պահանջված դեպքերում՝ Բանվորներին ձեռնարկութեան հաշվով տրվում

են հատուկ հազուատ և նախազգուշության հարմարություններ (ակնոցներ, դիմակներ, ռեսպիրատորներ, սապոն և այլն) Աշխօղկոմի սահմանած աշխատանքների ցուցակի և նորմայի համաձայն:

142. Այն արդյունազործությանց մեջ, ուր ախտի հետևանքով թունավորվելու վտանգ կա, բանվորներին տրվում են վորդես հակաթույն՝ յուզեր կաշկոքացնող նյութեր, Աշխօղկոմի սահմանած ցուցակներով և չափով: Այդ բաները տրվում են ձեռնարկության հաշվով:

Փաճորութիւն. — Յեթե բանվորներին հատուկ հազուատ, նախազգուշության հարմարություններ կամ հակաթույններ (հոդ 141 և 142) չեն տրվում, նրանց արժեքը հատուցվում է բանվորներին իսկական գնի վրա համեմատ:

143. Աշխօղկոմին և նրա տեղական մարմիններին իրավունք է վերապահվում սահմանելու, վոր առանձնապես փաստակար արդյունազործությանց կամ ձեռնարկությանց մեջ բոլոր գործի մասնողները կամ բանվորների առանձին խմբեր (կանայք և դեռահասները անպատճառ նախնական բժշկական քննության յենթարկվին, այլ և պարբերաբար վերաքննվին:

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

145. Ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները և անտեսությունները պարտավոր են կախ տալ աչքի ընկնող տեղում բանվորների և ծառայողների աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ բոլոր գործող վորդեսներն ու կանոնները և վարել Աշխօղկոմի վորդեսներով դրա համար պահանջվող մատյանները:

146. Աշխօղկոմի յենթակալ Աշխատանքի Տեսչությանը, Ցեխնիքական Տեսչությանը և Մանիտարական Տեսչությանն և հանձնվում հսկողություն ունենալ, վոր բոլոր հիմնարկությունները, ձեռնարկությունները, անտեսությունները և անձինք առանց բացառության՝ կատարեն սույն Որենսդրքի բոլոր վորդեսները, դեկրետները, հրահանգները, տնորենությունները և հավաքական պայմանագրերի այն մասը, վոր վերաբերում է աշխատավորների առողջությանն ու կյանքի պաշտպանությանը և աշխատանքի պայմաններին:

147. Աշխատանքի տեսուչներին ընտրում են վորդ ժամանակով Արհեստակցական Միությունների Խորհուրդները և հաստատում է Աշխօղկոմը:

148. 146 հոդ. մատնանշված նպատակները իրագործելու համար Աշխատանքի տեսչության մարմինները

ա) այցելում են ամեն ժամանակ, թե ցերեկով և թե գիշերները, իրենց շրջանի բոլոր ձեռնարկությունները, հիմնարկություններն ու անտեսությունները և այն բոլոր տեղերն, ուր աշխատանք է կատարվում,

այլ և նրանց առընթեր՝ բանվորների համար գոյություն ունեցող հիմնարկությունները (բնակարանները, հիվանդանոցները, մսուրները, բաղանիքները այլն)։

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

դ) տալիս են իրենց յեզրակացությունը ամբողջ հիմնարկություններ կամ նրանց մասերը բանալությունաբերության մասին։

դ) պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների, ձեռնարկությունների, տնտեսությունների և անձանց համար պարտադիր կարգադրություններ են տնում՝ աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ իրենց նկատած խախտումներն ու թերությունները վերացնելու մասին։

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

149. Բացի նախորդ հոգովածներով նախատեսված միջոցներից՝ Աշխատանքի Տեսչության մարմինները իրավունք ունին արտակարգ միջոցներ ձեռք առնելու վերացնելու համար այն պայմանները, վոր անմիջապես սպառնում են բանվորների կյանքին ու առողջ

ջությանը, յեթե նույն իսկ հիշյալ միջոցները ձեռք առնելը նախատեսված չլինի հատուկ որենքներով կամ Աշխտղկոմի և նրա տեղական մարմինների վորոշումներով ու տնորենություններով։

150. Պրոֆեսիոնալ առողջապահության, գործարանային սանիտարիայի և անվտանգության տեխնիկայի վերաբերյալ տնորենությունների, կանոնների և պարտադիր վորոշումների ճիշտ կիրարկության և կատարման վրա հսկողություն ունենալը հանձնվում է Աշխտոդկոմի սանիտարական տեսուչներին։

ՏՄ. ԶԵՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՀԻՄՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՅԵՎ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԱՐԶԵՍԱԿՑԱԿԱՆ (ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ) ՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՆՐԱՆՑ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

151 Պետական, հասարակական և մասնավոր ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում և տնտեսություններում վարձով աշխատող քաղաքացիների արհեստակցական (արտադրական) միություններն իրավունք ունին հանդես գալու զանազան մարմինների առաջ վարձու աշխատավորների անունից, վորպես հավաքական պայմանագրեր կնքող կողմ, այլ և նրանց ներկայացուցիչը լինելու աշխատանքի և կենցաղի վերաբերյալ բոլոր խնդիրներում։

152. Արհեստակցական (արտադրական) միությունները, վոր այս կազմակերպությունների համագումարների վորոշած հիմունքներովն են կազմվում, յենթարկվա չեն ընկերությունների և միությունների համար սահմանված և վոչ մի տոմարագրության պե-

տական հիմնարկություններում, այլ տոմարագրվում են նրանց միացնող միջմիութենական կազմակերպություններում՝ Արհեստակցական Միությունների Համառոտական Համագումարների սահմանած կարգով:

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

154. Արհեստակցական (արտադրական) միություններն իրավունք ունին, ա) գույք ձեռք բերելու և գույքի տեր լինելու: բ) կնքելու ամեն տեսակ պայմանագրեր, գործարքներ և այլն, գործող որոնադրության հիման վրա:

Փաճորություն.

Արհեստակցական (արտադրական) միություններին վերապահված բոլոր իրավունքները տարածվում են նաև նրանց միջմիութենական միությունների վրա:

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

156. Ձեռնարկություն, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ Արհեստակցական Միության սկզբնական մարմինը բանվորների և ծառայողների կոմիտեն է (գործարանային, հանքային, տեղակոն և այլն) կամ կոմիտենին փոխարինող միության լիազոր պատվիրակ:

Փաճորություն 1. Տվյալ ձեռնարկության,

հիմնարկության կամ տնտեսության աշխատավորների կոմիտեի ընտրության կարգը վորոշում է համապատասխան արհեստակցական (արտադրական) միությունը:

Փաճորություն 2. Ուղղական և ծա-

վային տեսչության մեջ բանվորների և ծառայողների կոմիտեները կազմակերպվում և գործում են յատուկ վորոշման հիման վրա, վոր հրատարակում է Աշխտգիումը ՀՀԶՍ-ի և ՀԱՄԿՍ-ի համաձայնությամբ:

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

158. Կոմիտեի (հոդ. 156) գործունեության տարական է.

ա) ներկայացուցչությունը և պաշտպանությունը շահերի այն բանվորների և ծառայողների, վորոնց նա միացնում է, ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչության առաջ աշխատավորների աշ-

խատանքի և կենցաղի պայմանների վերաբերյալ խընդիրներում:

բ) ներկայացուցչությունը կառավարական և հասարակական կազմակերպությունների առաջ.

գ) հսկողություն, վոր ձեռնարկություն, հիմնարկություն կամ տնտեսություն վարչությունը ճշտություն կատարե որենքով աշխատանքի պաշտպանություն, սոցիալական ապահովագրություն, աշխատավարձ վճարելու վերաբերմամբ սահմանված նորմաները, սահմանադրային և անվտանգություն տեխնիկայի կանոնները և այլն, այլ և աշխատանքի պաշտպանություն պետական մարմիններին աջակցելը.

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

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

159. Կոմիտեի ընտրության և նրա գործունեության օկսվելու մասին տեղեկություն և տրվում վարչությունը:

Բանվորների և ծառայողների կոմիտեի այն անդամների քանակությունը, վոր պիտի ազատվեն իրենց մշտական գործից կոմիտեում աշխատելու համար, սահմանվում և հետևյալ նորմայով. Մինչև 300 աշխատավոր ունեցող ձեռնարկության,

հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ ազատվում և վոչավելի քան 1 հաշխատանքի ամսը
300-ից մինչև 1000 « « « 2 « քի ամսը
1000-ից « 5000 « « « 3 « բողջ ժամ
5000-ից ավելի « « « 5 « մասնակց:

Կոմիտեի անդամներին աշխատանքից ազատում և վարչությունը՝ կոմիտեի վորոշման հիման վրա:

160. Կոմիտեի անդամները աշխատանքից ազատվում են կոմիտեում մշտապես զբաղվելու համար և ստանում են իրենց որական աշխատավարձը, բայց համապատասխան տարիֆային կուպարից վոչ պակաս:

Կոմիտեի ազատված անդամներին ազատություն և տրվում, վոր իրենց լիազորությունները վերջանալուց հետո պիտի շարունակեն իրենց գործը տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ, ընտրությունից առաջ յեղած վարձակալության պայմանագրի և նրանց կոմիտեում յեղած ժամանակի ընթացքում պայմանագրի մեջ տեղի ունեցած փոփոխությունների հիման վրա:

Կոմիտեի անդամների արձակումը, բացի աշխատանքի պայմանագրի դադարան և լուծման (հոդ. 44 և 47) վերաբերյալ կանոնները պահպանելուց, կարող և տեղի ունենալ միայն համապատասխան Արհեստակցական (արտադրական) Միության համաձայնությունով:

161. Ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչությունը վոչնչով արգելք չադիտի համարձակ կոմիտեի 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 համընտրությունների մեջ տեղի ունեցող ժողովների նկատմամբ:

բ) կոմիտեի նիստերն ել, վորպես կանոն, տեղի են ունենում վոչ աշխատանքի ժամանակ և միայն բացառիկ դեպքերում, վարչության համաձայնությամբ, կոմիտեի բոլոր անդամները կարող են ազատվել այդ նիստերի համար աշխատանքի ժամանակ.

գ. վարչությունը պարտավոր և յերեք որվա ընթացքում տեղեկություն տալ կոմիտեին բանվորներու ծառայողներ ընդունելու մասին, այլ և տեղեկացրնել առաջիկա արձակուրդների մասին:

162. Բանվորների և ծառայողների կոմիտեի պահպանության համար միջոցներ տալիս և ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչությունը համապատասխան Արհեստակցական Միության հաստատած նախահաշվով, տվյալ հիմնարկության, ձեռնարկության կամ տնտեսության բանվորների և

ծառայողների բոլոր աշխատավարձի 20%-իցը վոչ ափիլի չափով:

163. Կոմիտեն 162 հոդ. մասնանշված գումարները ծախսում և համապատասխան արհեստակցական միությունների մշակած կանոնների հիման վրա և բացառապես նրանց նպատակի համար:

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

165. Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների վարչությունը պարտավոր և կոմիտեին ձրիաբար բնակարան տալ յուր բոլոր սարք ու կարգով, վառելիքով և լուսավորությամբ թե կոմիտեի և թե այն աշխատավորների ընդհանուր և պատվիրակների ժողովների համար, վորոնց ներկայացուցիչն և կոմիտեն. կոմիտեի գործերով յիշյալ բնակարանն ազատ մուտք ունի ամեն ոք:

166. Արհեստակցական Միությունների վարչության անդամները, նրանց լիազորները յատուկ մանդատներով, այլ և կոմիտեի անդամները (հոդ. 151 և 156) իրավունք ունին անարգել այցելելու տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության բոլոր արհեստանոցները, համընտրությունները, բաժանմունքները, լաբորատորիաները և այլն:

167. Սուլյն Որենսդրքի XV գլխում («Ձեռնարկություններ, հիմնարկություններ և տնտեսություններ բանվորների և ծառայողների Արհեստակցական (արտադրական) Միությունների և նրանց մարմինների մասին») սահմանված կանոնների խախտումը պատժվում է ՌՍՖՊՀ Քրեական Որենսդրքի 134 հոդ. համաձայն:

XVI. ԿՈՆՖԼԻԿՆԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՔՆԵՐԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ.

168. Աշխատանքի խախտման վերաբերյալ գործերը, այլ և վարձու աշխատանքի կիրարկություն 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 յիշյալ հիմնարկությունները գործում են նրանցից յուրաքանչյուրի վերաբերյալ մասնավոր կանոնադրություն հիման վրա:

169. Աշխատանքի Որենսդրքի և աշխատանքի վերաբերյալ բոլոր մյուս որենքների, այլ և հավաքական պայմանագրների բոլոր խախտումները, յեթե հետապնդելի յեն քրեական կարգով, քննվում են ժողովրդական Դատարանների մասնավոր նստաշրջաններում: Վերջինները կազմվում են հետևյալ կազմով—նախագահ՝ ժողովրդական Դատավորը և յերկու ան-

գամ մի-մի ներկայացուցիչ Աշխտղկումի և արհեստակցական կազմակերպությունների կողմից:

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

170. Հաշտարար Ատյաններում և Միջնորդ Դատարաններում կարող են քննվել, ա) հավաքական պայմանագրների կնքելուն, կատարելուն, մեկնություն ու փոփոխման կամ տարիֆային համաձայնությունների վեճերը. բ) այն բոլոր վեճերը, ներին վերաբերյալ վեճերը, միջև աշխատանքի պայմանագրում են կողմերի միջև աշխատանքի պայմանագրի առթիվ, այն դեպքում, յերբ կողմերն այդ քննության համար տալիս են իրենց համաձայնությունը, բացի այն վեճերից, վոր նախատեսված են 169 հոդ. առաջին մասում:

171. Հաշտարար Ատյաններին գործ և հանձնվում կողմերի համաձայնությունամբ: Հավաքական պայմանագրների կիրարկության հետ կապ ունեցող գործերը Հաշտարար Ատյանն ընդունում է Գնահատ. Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովում նրանց քննվելուց և լուծումն չստանալուց հետո միայն: Հաշտարար Ատյանում գործերը վճռվում են բացառապես կողմերի համաձայնությունամբ:

Միջնորդ Դատարանին կողմերի փոխադարձ համաձայնությունամբ հանձնվում են թե այն գործերը, վոր քննել է Հաշտարար Ատյանը, և թե այնպիսիները, վոր նա չէ քննել: Պետական հիմնարկություններում

ու ձեռնարկություններում կոնֆլիկտ պատահած դեպքերում Աշխօղկոմի մարմինները, Արհեստակցական Միությունների պահանջմամբ, միջնորդ դատարաններ են կազմում, վոր անպայման ընդունելի պիտի լինին պետական ձեռնարկությունների կամ հիմնարկությունների համար: Պետության ապահովությանը (սպառնացող սուր կոնֆլիկտների դեպքերում Միջնորդ Դատարան կարող է նշանակվել պետական Գերագույն մարմինների (ՀԿԳԿ, ԺԿՍ և ԱՊՍ) մասնավոր վորոշմամբ:

172. Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում քնվվում են միայն այն վեճերը, վոր ծագում են հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերի կիրարկության հոդի վրա, այլ և այն խնդիրները, վոր հատկապես հիշատակված են սույն Որենսգրքում: Գրեհանառ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում գործերը վճռվում են կողմերի համաձայնությամբ, իսկ յեթե համաձայնություն չլինի՝ գործը կարող է ավելի բարձր ատյան փոխադրվել:

Ծանոթություն 6. Հավաքական պայմանագրի ելության դեմ հարուցված վեճերը, նրա առանձին մասերի ջնջման պահանջը, այլ և հավաքական պայմանագրի մեջ նոր կամ լրացուցիչ պայմաններ մտցնելու պահանջը Գնահատ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների իրավասությանը չենթակա չեն:

173. Գնահատ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների վճիռները, Հաշտարար Ատյանների համաձայնու-

թյունները, վոր պայմանագրի ույժ ունին, ինչպես նաև Միջնորդ Դատարանների վորոշումները՝ բողոքաբեկելի չեն:

174. Հաշտարար Ատյանների համաձայնությունները կողմերն իրենք են իրագործում: Միջնորդ Դատարանների վճիռները, յեթե վարձակալը հոժարակամ չէ ցանկանում կատարել, Աշխօղկոմի մարմինների ձեռքով հանձնվում են ժողովրդական Դատարանին: Վերջինը 24 ժամվա ընթացքում մակագրություն է անում վճիռը հարկադրական կարգով ի կատար ածելու մասին:

Բանվորների նկատմամբ Միջնորդ Դատարանի վճիռն ի կատար է ածում Արհեստակցաան Միությունը:

XVII. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

175. Մոցիալական ապահովագրությունը տարածվում է վարձու աշխատանքով զբաղված բոլոր անձանց վրա, ուր ել վոր զբաղված լինին նրանք, պետական, հասարակական, կոոպերատիվ, կոնցեսսիոն, վարձակալական, խառն կամ մասնավոր ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում կամ տնտեսություններում թե մասնավոր անձանց մոտ, անկախ թյուններում թե մասնավոր անձանց ու տեղությունից նրանց կատարած գործի բնութից ու տեղությունից կանխադրված վարձառեբու յեղանակից:

176. Մոցիալական ապահովագրությունն ընդգրկում է. ա) բժշկական ոգնություն, հասցնելը. բ) աշխատունակությունը կորցնելու դեպքում (հիվանդություն, խեղանդամություն, քարանտին, հղություն, ծննդաբերություն, ընտանիքի հիվանդ անդամի խնա-

մելը) նպաստներ տալը. գ) լրացուցիչ նպաստներ տալը (յերեխա կերակրելու, խնամելու, թաղման համար) գ) գործազրկության դեպքում նպաստներ տալը. զ) վարձով աշխատողների ընտանիքների անդամներին նպաստներ տալը՝ նրանց կերակրողի մահվան կամ անյայտ բացակայությունից դեպքում:

177. Սոցիալական ապահովագրությունն իրազործելու համար սահմանվում են ապահովագրական վճարներ՝ աշխատավարձի հարաբերական տոկոսների հաշվով: Ապահովագրական վճարների չափը սահմանվում է ժողովրդական կոմիտեների խորհրդի մասնավոր վորդուհներով՝ ձեռնարկության ֆնասակարություն և վտանգավորության աստիճանի համեմատ:

ԾԱՅՈՑՈՒՄ. Ապահովագրական ֆոնդերը անձեռնամխելի յեն պահվում բացառապես բանվորների և ծառայողների ապահովության կարիքների համար՝ առանց վո և ե այլ կարիքների համար ծախսելու իրավունքի:

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

179. Բոլոր ապահովագրվածները՝ իրենց աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցնելու դեպքում, ինչ պատճառով ել վոր այդ տեղի ունենա (հոդ. 176, կետ բ), ապահովվում են նպաստներով, տվյալ

ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ գոյություն ունեցող համապատասխան կատեգորիայի տարիֆային կոպարի՝ նպաստը վճարելու պահուն ընդունված չափով և համեմայն դեպս անաշխատունակի մինչև աշխատունակությունը կորցնելը փաստորեն ստացած աշխատավարձից վոչ պակաս:

180. Ժամանակավոր անաշխատունակության առթիվ նպաստներ տրվում են աշխատունակությունը կորցնելու որից մինչև այն որը, յերբ վերականգնած կը լինի աշխատունակությունը կամ ինվալիդությունը կը պարզվի:

181. Հղություն և ծննդաբերության առթիվ նպաստներ տրվում են ապահովագրվածներին սույն Որենսգրքի 132 հոդ. ծանոթ. սահմանված ժամանակով տրվող արձակուրդի ամբողջ ընթացքում:

182. Սոցիալական ապահովագրության կենտրոնական մարմիններին իրավունք է վերապահվում, միջոցների պակասության դեպքում, ժամանակավորապես պակասեցնելու աշխատունակությունը ժամանապես կորցնելու առթիվ տրվող նպատի չափը, կավորապես կորցնելու առթիվ վորակման տարիֆային բայց այդ չի կարող տվյալ վորակման տարիֆային կոպարի յերկու յերրորդականից պակաս լինել:

183. Բացի 181 հոդ. մատնանշված նպատից ապահովագրվածների և նրանց կանանց համար, յերբ պահովագրվածները, միանվագ լրացուցիչ նպատ և խա ծնվելու դեպքում, միանվագ լրացուցիչ նպատ և սահմանվում նորածին խնամելու համար անհրաժեշտ առարկաների համար՝ տվյալ վայրի ամսական միջին առարկաների համար՝ տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձի չափով, այլ և յերեխային կերակրե-

լու համար նպաստ՝ տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձի $\frac{1}{4}$ -ի չափով: Վերջին նպաստը արբ. վում և յուրաքանչյուր ամիս յերեխայի ծնելու որից՝ ինն ամսվա ընթացքում:

184. Ապահովագրվածների և ընտանիքների նրանց պահած անաշխատունակ անդամների թաղման համար տրվող նպաստը սահմանվում և քաղաքացիական հ. դարկավորության միջին արժեքի չափով, բայց վճ. ավելի քան տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձը:

185. Գործազրկության առթիվ համապատասխան մարմինները նպաստ են սահմանում տվյալ վայրի միջին աշխատավարձի $\frac{1}{6}$ -ից վոչ պակաս չափով, ի նկատի ունենալով գործազուրկի վորակումը և վարձու աշխատանքի տեղգությունը մինչև նրա առանց վատակի ֆալը:

ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ. Անչափահաս գործազուրկների համար նպաստը սահմանվում և նրանց վորական համեմատ, անկախ նրանց վարձու աշխատանքի տեղգությունից:

186. Գործազրկության առթիվ նպաստ տալու ժամանակի տեղգությունը, նայելով աշխատանքի վորակմանն ու տեղգությանը, սահմանում են պատշաճ մարմինները, միայն նպատանքը տալու ժամանակի վերջին սահմանը վեց ամսից պակաս պիտի չլինի:

187. Ինվալիդության դեպքում սոցիալական ապահովության իրավունք են վայելում այն բոլոր անձինք, վոր աշխատել են վարձով և կորցրել են իրենց

աշխատունակությունը խեղանդամության, հիվանդության կամ ձերության հետևանքով:

Ժողովրդական Կոմիտեների Խորհրդին և իրավունք վերադառնալու սահմանելու աշխատանքի տեղգությունը, վոր իրավունք և տալիս ձերության առթիվ նպաստ ստանալու,

188. Ինվալիդներին կենսաթոշակով ապահովելու նորմաներն ու ձևերը սահմանում են Հեռահաս մարմինները, ի՛ նկատի ունենալով ինվալիդության բնորոշը, տարիքը և ինվալիդների տնտեսական վիճակը:

189. Վարձով աշխատող անձանց մահվան կամ պատշաճ յեղանակով վկայված անհայտ բացակայության դեպքում սոցիալական ապահովություն են վայելում նրանց ընտանիքների հետևյալ անդամները, վոր ապրուստի բավարար միջոցներ չունին և վորոնց ապահովագրվածներն են պահել. ա, անչափահաս դավանները, յեղբայրներն ու քույրերը՝ մինչև նրանց 16 տարին լրանալը. բ, անաշխատունակ ծնողներն ու ամուսինը. գ, ընտանիքի հիշյալ անդամներից նրանք, վոր թեպետ և աշխատունակ են, բայց մինչև ութ տարեկան զավակներ ունին:

190. Ապահովագրվողների մահվան կամ անհայտ բացակայության առթիվ նրանց ընտանիքների անդամներին նապահովելու նորմաներն ու ձևերը սահմանում են Հեռահաս մարմինները, ի՛ նկատի ունենալով ապահովի անձանց հատկը և տնտեսական վիճակը:

191. Յեթե Հեռահարկությունները, հիմնարկությունները,

ները, անտեսությունները և ստանձին անձինք չհատուցանեն իրենցից պահանջվող ապահովագրական վճարները (հուլ. 178), այդ բնավ չպիտի դրկե նրանց մոտ վարձով աշխատողներին սույն Որենագրքի 176 և հաջորդ հոդվածներով նախատեսված բոլոր նպաստներն ստանալու իրավունքից:

192. Սույն Որենագրքով, ինչպես նաև այլ որոշումներով սահմանված սոցիալական ապահովագրություն կանոնները խախտողները յենթարկվում են քրեական պատիժանառվության Գրեական Որենագրքի համապատասխան հոդվածների համաձայն:

Համապատասխան Կենտրոնական Գործադիր
Կոմիտեի Նախագահ՝ Ս. Կալիցից

Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտեի
Վ. Շմիդտ

Համառուսական Կենտրոնական Գործադիր
Կոմիտեի Քարտուղար՝ Ա. Լեգուկին

Մոսկվա, Կրեմլ,

30 Հոկտեմբերի 1922 թ.

2013

ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0041303

ԳԻՆՆ Ե 40 ԿՈՊԵԿ