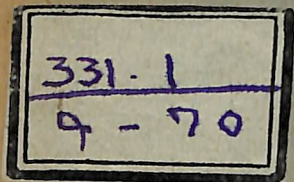


22799

# ԳՆԱՀԱՏՈՒ ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԸ

ՆՐԱՆՑ ԿԸՌՈՒՑՎԵԾ-ԸՐ, ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ  
ՈՒ ՓՈՒՆԿՅՈՒՆՆԵՐԸ



ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ Հ. Ա. Մ. Խ. Ի № 50

ՅԵՐԵՎԱՆ

1926

# РАБОТА

## Расценочно-конфликтных КОМИССИ

Изд. МПС Армении

Эривань, Дворец Труда

ՀԱՅԳԵՏՊՈՒԳՐԱՅԻ ԱՌԱՋԻՆ ՏՊԱՐԱԿ

Գր. 750 ր. Գտն. 4295 Տիպոժ 1000

Գրախոսները բոլոր չեղրները, միայն

331.1

Գ-70

ար

## ԳՆԱՀԱՏՈՒ ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԸ

ԵՐԵՆՑ ԿԱԹԱՅՎԱԾՔԸ, ԽՆԳԻՐՆԵՐՆ  
ՈՐ ՓԱՆԿՓԻՆՆԵՐԸ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ Հ. Ա. Ա. Խ.Ի № 50

ՅԵՐԵՎԱՆ

1926

195 JAN 20 10

0 5 FEB 2007



22799

20.03.2013

**РАБОТА**  
**Расценочно-конфликтных**  
**КОМИССИ**

**ԳՆԱՀԱՏՈՒ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՑԻՆ**  
**ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐ**

Изд. МПС Армении

Эривань, Двояд Труда

ՀԱՅԳԵՏԳՈՒԴՐԱՅԻ ԱՌԱՋԻՆ ՏԳԱՐԱՆ

Իր. 750 Բ. Պատվ. 4295 Տիրութ 1000

Գ. Կ. Հ. — Ի ԾԱԳՈՒՄՆ ՈՒ  
ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԸ

Յերբ արհեստակցական միություններն անցան աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները անսեռավարական մարմինների հետ հավաքական պայմանագրերի միջոցով կարգավորելուն, այն ժամանակ անհրաժեշտություն ծագեց ձեռնարկություններում կազմակերպել մի այնպիսի մարմին, վորին պայմանագիր կնքող կողմերը կարողանային վստահել, թե պայմանագրից բխող բոլոր հարցերի լուծումը և թե այն հարցերի լուծումը, վորոնք կարող եյին ծագել այդ պայմա-

նագիրը կիրառելու ընթացքում: Ձեռնարկության և հիմնարկության մեջ պայմանագիր կնքող կողմերի համար այդպիսի վստահելի մարմին հանդիսանում և պնդատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը:

Այդպիսով, Գ. Կ. Հ. — այն մարմինն և, վորի գոյությունը հիմնված և՛ պայմանագրային հարաբերությունների վրա: Գ. Կ. Հ. հավաքական պայմանագրի անքակտելի, անբաժանելի մարմինն և, վորն իրականացնում և այդ պայմանագիրը կնքող կողմերի ներկայացուցչությունը:

Արդյոք Գ. Կ. Հ. — ը միության մարմինն և՛ թե՞ առե՛ն իստորացիայի:

Վերևում ասված ից արդեն  
պարզ է, վոր Գ. Կ. Հ. -ը չի կարող  
լինել վո՛չ արհեստակցական մի-  
ության, վոչ եւ ձեռնարկության  
կամ հիմարակության ողմինիս-  
տրացիայի մարմինը: Յեթե Գ.  
Կ. Հ. -ը լինէր միութենական մար-  
մին, այն դեպքում ողմի-  
նիստրացիան նրան չէր վստահի  
իր շահերի ներկայացուցչությու-  
նը և րնդհակառակը, արհեստակ-  
ցական միությունը Գ. Կ. Հ. -ին չէր  
վստահի ներկայացնել լուրանվոր-  
ների շահերը, յեթե նա լինէր ող-  
մինիստրացիայի մարմինը:

Այստեղից հետևում է, վոր  
Գ. Կ. Հ. -ը մի մարմին է, վոր կազ-  
մււած է խիստ պարիտետային  
ներկայացուցչությամբ. պայմա-

նադիր կնքող յերկու կողմերն եւ,  
արհեստակցական միությունը և  
անտեսական մարմինը, - Գ. Կ. Հ. -ի  
մեջ պետք է ներկայացվեն ան-  
դամների հավասար թվով: Ին-  
քնատինքյան հաւեանալի յե,  
վոր այդ մարմնի պարիտետ լինե-  
լը պարտադիր կերպով պայման է  
դնում, վոր բոլոր հարցերը լուծ-  
վեն կողմերի կամավոր և յեր-  
կուտեք համաձայնությամբ, և  
վոչ թե ձայների մեծամասնու-  
թյամբ:

Հետևաբար, յեթե Գ. Կ. Հ. -ի  
նիստում, այս կամ այն պատ-  
ճառներով, կողմերից ներկա յեն  
վոչ հավասար թվով ներկայա-  
ցուցիչներ, — միևնույնն է բոլոր  
քննվող հարցերը պետք է լուծվեն

կողմերի համաձայնությամբ:

Ուստի և Գ.Կ. Հ-ի նխառերում յարաքանչյուր կողմ ունի ձայնների հավասար թիվ անկախ այն բանից, թե ավյալ մոմենտում ամեն մի կողմից քանի ներկայացուցիչ են ներկա:

Քանի վոր Գ.Կ. Հ-ում բոլոր հարցերը լուծվում են կողմերի յերկուստեք համաձայնությամբ, —ուստի նրա վարչումները յենթակա չեն մի՛շ զործարկումի, մի՛շ ել ազմինխտրացիայի հաստատման, և վերջնական ապարատի յեր են յերկու կողմերի համար: Այն դեպքում, յեթե Գ.Կ. Հ-ում կողմերը միշ մի համաձայնության չեկան, —չլուծված հարցը սովորական կոնֆլիկ-

տային կարգով տեղափոխվում է հաշտարար կամ միջնորդ ատյանի քննության:

Վսչ մի միութենական մարմին և վոչ մի տնտեսավարական մարմին իրավունք չունի բեկանելու կամ փոփոխելու Գ.Կ. Հ-ի այն վարչումները, վորոնք ընդունված են կողմերի համաձայնությամբ, ինչպեա նաև իրավունք չունի լուծված հարցը յերկրորդ անգամ քննության ղնելու: Միայն այն դեպքում, յեթե Գ.Կ. Հ-ի ընդունած վճիռը խախտում է որեւէք, —միության պահանջով այդպիսի հակաորինական վճիռը պետք է բեկանվի Աշխատանքի Բաժնի կողմից՝ աշխատանքային որենսդրության նոր-

մերի գործադրութեան հսկողութեան կարգով:

Այս գրութեանը գործարկումի առաջ զնում և յերկու հիմնական ամենորոյս խնդիրներ. ա) Գ.Կ. Հ-ի բանվորական մասն րնտրել այնպիսի բանվորներէց, վորոնք լավ ծանոթ են արտադրութեանը և աշխատանքների պայմաններին և ծանոթ լինեն նաև աշխատանքային սրենդիութեանը. բ) ա- նընդհատ, մշտապես հետեւել Գ. Կ. Հ-ի բանվորական մասի աշխատանքներին, ղեկավարել նրան, Գ.Կ. Հ-ի բանվորական մասի ան- ղամներին հրահանգել և ստիպել նրանց, վոր պարբերաբար և հա- ճախակի հաշիվ տան իրենց աշ- խատանքների մասին:

Հաշվեալութեան նկատմամբ ամեն մի գործարկում պետք է հի- չի, վոր Գ.Կ. Հ., իբրեւ մի ամ- բողջական մարմին, վորն իր աշ- խատանքի համար հաշվետու լի վորեւ մեկի առաջ, գոյութեան չունի: Գ.Կ. Հ-ի մեջ կա յերկու կողմ՝ աղմինխտրացիայի ներ- կայացուցիչները—հաշվետու լին գործարանային վարչութեան ա- ռաջ գործարկումի ներկայացու- ցիչները—իրենց աշխատանքի հա- մար հաշվետու լին և ամբողջովին պատասխանատու լին միայն գոր- ծարկումի և պատգամավորական ժողովի առաջ: Գ.Կ. Հ-ի բանվո- րական մասի տարիֆ-գնահատա- կան և կոնֆլիկտային ամբողջ աշխատանքի համար գործարկո-

մը հաշվեալու յե և պատասխա-  
նատու յե ձեռնարկու թյան բան-  
վորների և ծառայողների բնդ հա-  
նուր ժողովի առաջ: Ուստի և  
պարզապէս սխալ և այն կարծի-  
քը, թե Գ. Կ. Հ-ը մասնաշաղկապ  
միւ թեւեռական աշխատանքի մար-  
մին և, վոր նրանց նիստերը պիտի  
դումարել համարու թյուններում  
բոլոր բանվորների մասնակցու-  
թյամբ, վորպէսզի Գ. Կ. Հ-ին ա-  
վելի մեծ հեղինակու թյուն տրվի  
և այլն: Գ. Կ. Հ-ի նիստերն ան-  
պայման պիտի տեղի ունենան  
աշխատանքի ժամերին, բոլոր վո-  
րում զործարանի վարչությունը  
պարտավոր և պահպանել նիստին  
ներկա գանվող Գ. Կ. Հ-ի անդամ-  
ների աշխատավարձը:

Պետք է հիշեցնել, վոր ձեռ-  
նարկության մեջ Գ. Կ. Հ-ի կանո-  
նավոր աշխատանքի նշանակու-  
թյունը չառ մեծ է, հակադասն:  
Գործարկումի և Գ. Կ. Հ-ի բանվո-  
րական մասի միջև պետք է լինի  
բնդ հանուր համաձայնություն,  
ներգաշնակություն և մի վարքա-  
ղիւծ: Ուստի և զործարկումը Գ.  
Կ. Հ-ի մեջ ուղարկում է իրեն  
հայանի աշխատավորներին, և  
վոչ թե ընտրում նրանց բնդ հա-  
նուր ժողովում:

### Գ. Կ. Հ-ի ՖՈՒՆԿՑԻՍՆԵՐԸ

Այն հարցերը, վորոնց Գ. Կ. Հ-ը  
հանդիպում է և լուծում իր ամե-  
նորյա զործունէյության բնթաց-  
քում, բաժանվում են յերկու աե-  
տակի. ա) հարցեր, վոր լրջութիւն

են հաւաքական պայմանազրկ  
պայմաններէց, — դրանք սովորա-  
բար կոչվում են գնահատման աշ-  
խատանք. բ) հարցեր, վոր վե-  
րաբերվում են կոնֆլիկտներին և  
վեճերին և վորոնք ծագում են  
հաւաքական պայմանազրկերի,  
աշխատանքային պայմանազրկերի  
և ներքին կարգապահութեան կա-  
նոնադրութեան նորմերը խաղա-  
յու հողի վրա, — կոնֆլիկտային  
աշխատանք:

Առաջին դեպքում Գ. Կ. Հ. — բու-  
վական չափով կանխում և կոն-  
ֆլիկտներ ստեղծանալու հնարա-  
վորութեանները, իսկ յերկրորդ  
դեպքում միջոցներ և ձևեր  
կում, իբրև սկզբնական հաշտա-  
բար մարմին, վարձու աշխատանք

գործադրելու հողի վրա արդեն  
ծագած կոնֆլիկտները անգումն  
լուծելու համար:

Անհրաժեշտ և նկատելի, վոր  
չառ վաղուց չէ, վոր կենտրոնա-  
կան արհեստակցական և անտե-  
ստվարական մարմինների մեջ  
մեծ վեճ ծագեց Գ. Կ. Հ. — ի գոր-  
ծունեյութեան բնույթի առթիվ:  
Այդ վեճում, անտեստվարական  
մարմինները համարելով, վոր  
Գ. Կ. Հ. — ի գնահատական ֆունկ-  
ցիաների իրականացումը նվա-  
զեցնում և ուղմինխտարացիայի  
նշանակութեանը, ձգտում էյին  
սեղմել, փոքրացնել այդ ֆունկ-  
ցիաները, հասցնելով մինչև գոտ  
կոնֆլիկտային բնույթ ունեցող  
հարցերի: Նրանք ապացուցում

եյին, վոր մշակման նորմերի և  
գործարքային զնահատումների  
սահմանումը, ինչպես նաև աշ-  
խատանքների բաշխումն րստ  
տարիֆային կարգերի, պետք և  
կատարվի ազմինխտարացիայի  
կողմից և վոչ թե Գ. Կ. Հ-ր:

Տեսնենք, ճիշտ և զա, թե՞ վոչ:

Մենք արդեն վերևում տեսներ,  
վոր Գ. Կ. Հ-ի հիմնական և կա-  
րևորագույն խնդիրներից մեկը  
կոնֆլիկտների կանխումն և: Գ.  
Կ. Հ-ը, համաձայնության միջո-  
ցով նախորդ լուծելով այն հար-  
ցերը, վորոնք րստ իրենց եյու-  
թյան պահանջում են շահագրը-  
զոված կողմերի փոխադարձ  
պայմանավորում, — կանխում և  
կոնֆլիկտների առաջ գալը: Բան-

վորների և ազմինխտարացիայի  
մեջ յեղած վիճելի հարաբերու-  
թյունների կարգավորման գոր-  
ծում Գ. Կ. Հ-ի զնահատման աշ-  
խատանքը նվազ նշանակություն  
չունի, քան արդեն ծագած և հա-  
սունացած կոնֆլիկտների լու-  
ծումը: Մենք գիտենք, վոր մեր  
ձեռնարկու թյուններում խոչոր  
կոնֆլիկտները միանգամից չեն  
ծագում, այլ առաջանում, աճում  
են ատիճանաբար մտեր-մունը  
րաներից: Գ. Կ. Հ-ին զնահատման  
փունկցիաներից զրկելը ձեռնար-  
կու թյան համար կստեղծեր կոն-  
ֆլիկտներ առաջանալու րարեհա-  
ջող պայմաններ, իսկ այդ հան-  
գամանքը կխանդարեր ձեռնար-  
կու թյան նորմալ աշխատանքը:

Վերևում մենք տեսանք, վոր  
տարիֆը՝ աշխատավարձի գրույ-  
քի չափը՝ սահմանվում է պայ-  
մանագրով, յերկու կողմերի հա-  
մաձայնությամբ: Կարելի չէ որ-  
դյո՞ք ձեռնարկության ագմինիս-  
տրացիային հանձնել մշակման  
նորմերի և գործարքային գնահա-  
տումների նորմաների վորոշու-  
մը, վորը պայմանագրի և տարի-  
ֆային գրույքների անբաժանելի  
մասն է կազմում և վորը կառու-  
րում է Գ.Կ.Հ-ը: Անպայմանորեն  
վո՞չ, վորովհետև միանձնյա  
կերպով (անկախորեն) մշակման  
նորմերը և գործարքային գնա-  
հատումները ագմինիստրացիայի  
կողմից վորոշվելու գեպքում, ա-  
ռանց մյուս կողմի՝ միության՝

բանվորների մասնակցության, —  
հավաքական պայմանագիրը կը  
կորցնի իր գոյության ամբողջ  
իմաստը:

Հետևաբար, այդ աշխատանքն  
բոս ևյության շարունակու-  
թյունն և պայմանագրային հա-  
րարերությունների: Քանի վոր  
այդ այդպես և, ապա ագմինիս-  
տրացիայի վարչական գործունե-  
յության մեջ միության խառնվե-  
լու մասին վոչ մի խոսք լինել չի  
կարող, վորովհետև, յեթե մինչև  
վերջ արամարանորեն գատելու  
լինենք, անտեսավարական մար-  
մինները պետք է բողոքելին կոյ-  
լեկալիվ պայմանագրերի մեթոդի  
դեմ, համարելով այն վարչական  
գործին խտանվելու միջոց:

Տնտեսական մարմիններին պատ-  
ճատարանություններն անհիմն  
դուրս յեկան: Միություններին Ե  
համապատասխան վճարակալներն  
մերթեպ դրանք և անհրաժեշտ  
համարեց Գ. Կ. Հ-ի ձեռքում պա-  
հել թե պնդումն և թե կոն-  
ֆլիկտային ֆունկցիաները, —  
հենց այդ ևլ հաստատված և. Գ.  
Կ. Հ-երի նոր կանոնադրու-  
թյամբ, վոր հաստատված և Հ.  
Ա. Մ. Կ. Ս-ի նախադասության  
կողմից:

Գ. Կ. Հ-ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՅՈՒԹՅԱՆ  
ՇՐՋԱՆԱԿԸ

Տնտեսական մարմինների հետ  
միությունների կնքած համաքա-  
կան պայմանագրերում մեծ մա-  
սամբ մշակման նորմերն ու գոր-

ծարքային պնդումները չեն  
ստեղծանվում:

Աշխատանքի տարրեր պայման-  
ները ձեռնարկություններում  
(սարքավորումը, մեքենաների  
մաշվածությունը և այլն) հնա-  
րավորություն չեն տալիս այդ  
աշխատանքը վորոչ չափով կեն-  
սարանացնելու: Դրա հետևանքով  
Գ. Կ. Հ-ի վրա յե դրվում հիմնա-  
կան մասնաշաղկան և մշտական  
աշխատանքների գործարքային  
պնդումներին քննությունն ու  
հաստատումը:

Իրերե կանոն, մշակման նորմե-  
րի նախադեկը մշակում են  
ձեռնարկությունների տեխնիկա-  
կան-նորմավորող բյուրոները,  
իսկ ազմինխատարացիան ներկայա-

ցնում է Գ. Կ. Հ-վին ի քննություն: Դա Գ. Կ. Հ-ի ամենագլխավոր աշխատանքներից մեկն է, և նրա բանվորական մասը (գործաբեկումի ներկայացուցիչները) պետք է այդ աշխատանքով հետաքրքրվեն: Նրանք պետք է առաջարկված նորմերը համեմատեն վառարեն գործող նորմերի հետ, պետք է հաշվի առնեն գործող նորմերի գործադրման փորձն ու արդյունքները, ուսումնասիրեն բանվորների վառարական շահման, նրանց գերաճահման (приработка) մասին յեղած նյութերը և այլն:

Գ. Կ. Հ-ի գործունեյության շրջանակի մեջ է մտնում նաև աշխատանքներն ու պաշտոնները

ըստ տարիֆային կարգերի բաշխելու քննությունն ու հաստատումը: Ըստ էյության այդ աշխատանքը նույնպես կազմում է հավաքական պայմանագրի շարունակությունը, վերստին տվյալ աշխատանքը այս կամ այն կարգը դասելը, վերոշում է այն աշխատավորի տարիֆային գրույքի չափը, վերն այդ աշխատանքը կատարում է:

Սակայն, բոլորովին անվիճելի է այն, վեր Գ. Կ. Հ-ի ֆունկցիաների, ինչպես նաև հենց իրեն, հավաքական պայմանագրի խրնդիրների մեջ չի կարող մտնել բանվորների և ծառայողների անձնական բաշխումն ըստ տարիֆային կարգերի: Ֆունկցիաների

աղբալիս ընդարձակումը կհա-  
կատեր հալածական պայմանա-  
դրերի եյտ թշուհը, վերսկսեալ նա  
վերսկսում և միայն աշխատանքի  
ընդհանուր պայմանները, վերսկսե-  
լով ևն անձնական վարձման  
պայմանագրերը (աշխատանքա-  
յին պայմանագրերը) և վաղ թե  
վերսկսում ևն աշխատանքային  
հարաբերութեանները:

Մյուս կողմից՝ դա կնշանակէր  
խառնակել ձեռնարկութեան ազմի-  
նիստը առիւթ վարչութեան մեջ,  
վերսկսեալ աշխատանք վերսկսելը  
և աշխատանքային պայմանագիր  
կնքելը ազմինիստը աղբալի գոր-  
ծըն և, վերսկսել և պատասխանատու  
յե արտադրութեան համար: Այն

վախը, թե աշխատող ազմինիս-  
տը աղբալի կողմից կարող և կա-  
մայականութեան թույլ տրուել,  
հիմնավոր չէ, քանի վեր աշխա-  
տանքների և պաշտոնների ընդ-  
հանուր բաշխումը ըստ տարբեր-  
յին կարգերի կատարւած ևն կող-  
մերի համաձայնութեամբ: Հե-  
տեալքով, տվյալ բանավորի հա-  
մար աշխատանք վերսկսելով կամ  
վերսկսելով նրա վերակը, ազմի-  
նիստը աղբալի պարտավոր և պատ-  
նքան այն կարողի մեջ, վերսկսել, ըստ  
Գ. Կ. Հ-ի հաստատւած բաշխ-  
ման, համապատասխանում և  
տվյալ աշխատանքին կամ պաշ-  
տոնին: Անհրաժեշտ և նկատել,  
վերսկսել բանավորը գտնի, վեր  
ազմինիստը աղբալի իր աշխատան-

քը կամ պաշտօնը սխալ և դասել  
տվյալ տարիֆային կարգը, նա  
սպիտակաբայից զործողու-  
թյան դեմ կըողորձի Գ.Կ.Հ-ին  
կոնֆլիկտային կարգով:

Բացի վերևում հիշված ամե-  
նակարեւոր հարցերից, Գ.Կ. Հ-ի  
զործուկներ թյան շրջանակի մեջ  
են մտնում հետեւյալ հարցերի  
քննությունը. առանձին աշխա-  
տանքների և արհեստների համար  
փորձելու ձևեր սահմանելը,  
պարբերական արձակուրդներն  
ողտազործելու հերթականու-  
թյունն ու կարգը սահմանելը.  
ներքին կարգապահության կա-  
նոնների նախագծի մշակումը,  
փորը հաստատում և Աշխատողու-  
մասին մարմինների կողմից աշ-

խատավարձի վերաբերյալ սխալ  
հաշվետեսություններն ստուգելու  
մասին բանվորներից ստացված դի-  
մումների քննությունը և այլն:

Անհրաժեշտ և մասնաճիւղ, փոր  
Գ.Կ.Հ-ի կողմից աշխատի աշ-  
խատանքներ յուրացնելը, ինչ-  
պես են որինակ՝ բանվորների  
և ծառայողների պերտնալ բաշ-  
խումը ըստ տարիֆային կարգե-  
րի, հավաքական պայմանագրով  
կամ աշխատանքային որենդրու-  
թյամբ հաստատված աշխատան-  
քի նորմերն ու պայմանները փո-  
փոխելը, բանվորների և ծառա-  
յողների տեղափոխումներն ու  
արձակելը, անհատապես պաշ-  
տոնի նշանակելը և այլն, — կլինե-  
միությունների դերի և խնդիր-  
ների խեղաթյուրում:

ԳՆԱՀԱՏՈՒ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ  
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ  
ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ

## Ա. ԸՆԳՀԱՆՈՒՐ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

1. Գ.Կ.Հ-ները կազմակերպվում են պետական հասարակական, մասնատիրական ձևերով կուլթյուններում և հիմնարկություններում: Նրանց նպատակներն են. ա) կիրառել կյանքում այն բոլոր կանոնները, վոր բղխում են հավաքական պայմանագրից և տարիֆային համաձայնությունից. բ) լուծել ձեռնարկություն մեջ ազմինիստացիայի և բանվորների ու ծառայողների միջև ծագած վեճերն ու կոնֆլիկտները. գ) մշակել ներքին կարգապահություն կանոնների նախադեպ:

## Բ. Գ.Կ.Հ-ՆԵՐԻ ՖՈՒՆԿՑԻԱ ՆԵՐԸ

2. Հավաքական պայմանագիրը և տարիֆային համաձայնությունը կիրառելու ասպարիզում Գ.Կ.Հ-ների ֆունկցիաներն են.

ա) քննել և հաստատել աշխատանքներն ու պաշտոններն ըստ տարիֆային կարգերի բաշխելը.

բ) հավաքական պայմանագրի կամ տարիֆային համաձայնություն համապատասխան քննել և հաստատել արտադրողականություն նորմաներն ու զործարքային գնահատումները.

գ) առանձին աշխատանքների կամ արհեստների համար սահմանել փորձելու և ոլորտի ձևեր.

դ) սահմանել արձակուրդներին  
կարգին ու հերթականությունը:

Ծանոթություն. — «ա», «բ», «գ» և  
«դ» կետերում հիշված հարցերը  
նախորոք մշակվում են աղմինիս-  
տրացիայի կամ նրա անխնայական-  
նորմալորին մարմինների կողմից  
և ներկայացվում են Գ. Կ. Հ. —ին ի  
հաստատություն: Սակայն, դա Գ.  
Կ. Հ. —ների բանվորական մասին իր  
նախազգեսը մշակելու և Գ. Կ. Հ. —  
ներին ի քննություն ներկայացնե-  
լու իրավունքից չի զրկում:

և) մշակել ներքին կարգապա-  
հության կանոններին նախադիմ:

դ) քննել այն դիմումները,  
վոր ստացվում են ստանձին բան-  
վորներին կամ գործարկումներից,  
ինչպես ընդհանուր աշխատա-  
վարձի, այնպես էլ առանձին ան-

ձանց աշխատավարձի նկատմամբ  
սխալ կատարված հաշվետեսում-  
ներն ստուգելու մասին, սխալ  
կատարված արհեստակցական  
պրոցեսներն և վորձերն ստուգելու  
մասին:

Յ. Գ. Կ. Հ. —ների կոնֆլիկտային  
ֆունկցիաներին վերաբերում են՝  
լուծումն այն կոնֆլիկտներին,  
վորոնք ծագում են ձեռնարկու-  
թյան կամ հիմնարկության մեջ  
հավաքական պայմանագիրը բա-  
ցատրելու և կիրառելու հոգի  
վրա, ինչպես նաև՝ աշխատան-  
քային պայմանագրերից բխած  
կոնֆլիկտները:

Ծանոթություն. — Գ. Կ. Հ. —ների ի-  
րավասությունից դուրս են. 1) այն  
վեճերը, վորոնք ուղղված են

Հավաքական պայմանագրերի և յուրթյան դեմ չորս առանձին մասերը վերացնելու պահանջը, ինչպես և հավաքական պայմանագրի կամ տարիֆային համաձայնության մեջ նոր կամ լրացուցիչ պայմաններ մտցնելու պահանջը։ 2) այն դորձերը, վորոնք ծագում են աշխատանքի և սոցիալական ապահովագրության օրենքները խախտելուց։

#### Գ. ԳԿՀ-ՆԵՐԻ ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԸ

4. Գ.Կ.Հ-ը կազմակերպվում է պարիտետային հիմունքներով, հավասար թվով ներկայացուցիչներից. 1. միության (դորձարկում-տեղկում) և 2. ձեռնարկության կամ հիմնարկության ադմինիստրացիայի։ Ամեն մի ձեռնարկության մեջ ներկայացուցիչների թիվը վորոշվում է կող-

մերի համաձայնությամբ, յեթե դա հույանքական պայմանագրով չի նախատեսված։

Ծանոթություն.—1. Շատ համար-ություններ կամ բաժանմունքներ ունեցող խոշոր ձեռնարկություններում, պարիտետի սկզբունքը պահանջելու պայմանով, կարող են կազմակերպվել համարային գնահատուկոնֆլիկտային յենթա-ժողովներ (п/комиссии) ովք առանձինների և պաշտոների ըստ կարգերի բաշխումն սկզբնական քննության յենթարկելու և նորմերն ու դորձարքային գնահատումներն ստուգելու համար։ Այդ յենթաժողովների ամբողջ աշխատանքը քննվում է հաստատվում է համադորձարանային Գ. Կ. Հ.-ի կողմից։

Ծանոթություն.—2. 30-ից պակաս բանվոր և ծառայող ունեցող ձեռ-

նարկու թյուններում և հիմնարկու-  
թյուններում բանվորներին կողմից  
Գ. Կ. Հ.-ի անդամի պարտականու-  
թյունը կատարում և բանվորներին  
պատգամավորը (լիազորը) միու-  
թյան մեջ:

5. Յուրաքանչյուր կողմն իր  
համար բնորում և մեկ նախադա՛հ  
և մեկ քարտուղար: Գ. Կ. Հ.-ի  
նիստում նախադա՛հի և քարտու-  
ղարի պարտականությունը կա-  
տարում են հերթով կողմերին ներ-  
կայացուցիչները, ըստ վորում  
միևնույն նիստում նախադա՛հի  
և քարտուղարի պարտականու-  
թյունները չեն կարող կատարել  
միայն մի կողմի ներկայացու-  
ցիչները:

6. Գ. Կ. Հ.-ի բոլոր նիստերին  
կարող են ներկա լինել արհես-

տակցական և տնտեսական մար-  
միներին լիազորները:

Գ. Գ. Կ. Հ.-ի ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ

ԿԱՐԳԸ

7. Բոլոր հարցերը, վորոնք պր-  
վում են Գ. Կ. Հ.-ում, քննվում են  
Գ. Կ. Հ.-ի նիստերում: Վորոչում-  
ները մտցվում են արձանագրու-  
թյան մեջ նախադա՛հի և քարտու-  
ղարի ստորագրությամբ և վոչ  
ուչ, քան 2 օր հետո պետք և  
փակցված լինեն աչքի բնկնող  
տեղում ի լուր ամենի:

8. Գ. Կ. Հ.-ի նիստերը տեղի յեն  
ունենում վոչ պակաս, քան չա-  
բաթը մեկ անգամ, ըստ վորում  
կոնֆլիկտային բնույթ կրող պր-  
ծերի քննության պետք և անյնի

դիմումը Գ.Կ. Հ-ում ստացվելու  
մոմենտից վոչ ուշ 24 ժամից:

9. Գ.Կ. Հ-ում բոլոր հարցերը  
լուծվում են կողմերի համաձայ-  
նությամբ, բայց վորում ամեն մի  
կողմն ընդունվում է իրրե մեկ  
ձայն, անկախ ներկայացուցիչ-  
ների թվից:

10. Այն հարցերը, վորոնց  
վերաբերմամբ Գ.Կ. Հ-ում հա-  
մաձայնություն չի կայացել,  
սահմանված կոնֆլիկտային կար-  
գով հանձնվում են լուծումն  
ստանալու համար:

11. Գ.Կ. Հ-ի վճիռները, վո-  
րոնք ընդունված են կողմերի հա-  
մաձայնությամբ, վերջնական  
են, սլարտադիր կողմերի համար

և բողոքարկման յենթակա չեն:

Մանրութուն.—Գ. Կ. Հ.—ի այն վր-  
ճիռները, վորոնք հակասում են  
սրենքին, անվավեր են, վորի մա-  
սին Աշխոյկումաի մարմինները  
զրավոր կերպով հայտնում են Գ.  
Կ. Հ.—ին, մասնանշելով մոտիվնե-  
րն ու սրենքների խախտումները,  
և առաջարկում են վերաքննել ի-  
րենց վորոշումը:

12. Յերբ Գ.Կ. Հ-ում կոնֆլիկ-  
տը քննելիս հայտնաբերվեն  
քրեական արարքների նշաններ,  
ապա անմիջապես քրեական կա-  
տարումները դառվում և ուղարկ-  
վում են ժողովրդական դատա-  
րան:

13. Գ.Կ. Հ-ի անդամների աշ-  
խատանքը կատարվում է աշխա-  
տանքի ժամերին և յենթակա յե

վարձատրութեան ի հաշիվ ձեռ-  
նարկութեան կամ հիմնարկու-  
թեան վաճ սկսելու նրանց միջին  
տշխատավարձի (վատասելի) գը-  
րույթները չափից:

Հաստատված է ՀԱՄԿԽ-ի հո-  
տագնութեան կողմից՝ 1925 թ.  
փետրվարի 17-ի նիստում:



ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0196662

ԳԻՆՆ Ե 20 Կ.

20 1 1.50