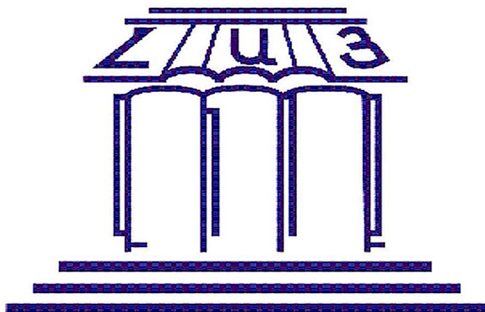




Հայկական գիտահետազոտական հանգույց Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Մտեղծագործական համայնքներ
նչ 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

608

Z-20

608(06)
2-11

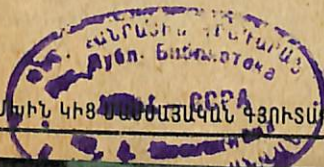
ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ՅԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՑԵՔ

608
2-20

444

ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ ՅԵՎ ՎՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐ
ՀԱՄԱՄԻՈՒԹԵՆԱԿԱՆ
ՄԱՍՍԱՅԱԿԱՆ ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ



ՄԱՍ. ՀԱՍՏԱՆԻՆ ԿԻՑԱՍՏԱՅԱԿԱՆ ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ

932

ՅԵՐԿՐԱՆ

31 MAY 2013

295

608(06)

3-11

u

20 JUL 2010

470

ՀԱՄԿ (Բ) 4. ԿԿ.-Ի 1930 թ. ՀՈԿՏԵՄԲԵՐԻ 26-Ի ՎՈՐՈՒ-
ՇՈՒՄԸ ՄԱՍՍԱՅԱԿԱՆ ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Սոցիալիստական շինարարության և բանվոր դասակարգ-
ի սակցմարար նախաձեռնության վիթխարի աճման շրջա-
նում բացառիկ նշանակություն և ստանում մասսայական
գյուտարարությունը վորպես արտադրության սոցիալիստա-
կան ռազմադարձման գործում բանվորների անմիջական
մասնակցության կարևորագույն ձևերից մեկը:

ԿԿ-ը նշում է, վոր գյուտերի, կատարելագործումների,
բանվորական առաջարկների ոգոտագործումը ձեռնարկու-
թյուններում և տնտեսական որդաններում միանգամայն ան-
բաժարար և կազմակերպված, վորպիսին արդյունք է հանդի-
սանում դասակարգայնորեն թշնամի և ելեմենտների միաստա-
րարությունից բխող քաջքուլի և սարսուռի, արդյունք է այն
յանի, վոր տնտեսական, պրոֆմիլիթենական և կուսակցա-
կան կազմակերպություններ միանգամայն անթույլատրելի
անհարժություն ու լիակատար անպատասխանատվություն են
ցուցաբերում, թերագնահատում են մասսայական գյուտա-
րարության ամբողջ նշանակությունը՝ կադրիտալիզմի - որը
չտեսնված աշխատանքի արտադրողականությունից անմիջա-
պահժող նոր տեխնիկա ստեղծելու գործում:

Մասսայական գյուտարարության զարգացումն ու ոգ-
տագործումն առանձնապես սուր ու համառ վիճակից են
են հանդիպում միաստարարական ելեմենտների կողմից ձեռ-
նարկություններում, խորհանդեսություններում և գիտա-
հետազոտական ինստիտուտներում:

Յեղևելով այն բանից, վոր մասսայական գյուտարարու-
թյան կազմակերպումը և ոգոտագործումը պետք է զառնան
տնտեսական, պրոֆմիլիթենական, կոմյերիտական և կու-
սակցական կազմակերպությունների կարևորագույն գործը,
ԿԿ-ը վորոշում է.

1. Տնտեսական ժողովրդաստնեքին՝ տնտեսական միավորումներին և գործարանային վարչութիւններին՝ լիովին ապահովել բանվորական առաջարկների, կատարելագործումներին և գյուտերին ժամանակին քննութիւնը, եքսպերտիզան, հաշվառումը և իրացումը, յուրաքանչյուր ձեռնարկութիւնում ստեղծելով անհրաժեշտ արտադրական բաղա (եքսպերիմենտալ արհեստանոցներ, եքսպերիմենտալ բրիգադներ, ֆարգործուսները ոգտագործում, տեխնիկական կոնսուլտացիա և այլն) և գիտա-հետազոտական ինստիտուտներին ու ձեռնարկային լաբորատորիաներին 1931 թ. աշխատանքի պլանում մտցնելով ամենից ավելի բարդ ու խոշոր առաջարկների և գյուտերի հետադրական մշակումը, գնահատումը և եքսպերտիզան:

Գյուտարարներին և գյուտարարական որդանների ամբողջ աշխատանքը ձեռնարկութիւններում պետք է սերտորեն շաղկապել ռացիոնալացման և վերակառուցման ընդհանուր պլանների, ձեռնարկութիւններին միջև փորձի սոցիալիստական փոխանակման լայն կազմակերպման աշխատանքին հետ:

2. Կուսակցական, արհեստակցական, կոմերիտական և տնտեսական կազմակերպութիւններին՝ ապահովել գյուտարարական որդանների ժամանակին կոմպլեկտավորման գործը ձեռնարկութիւններում գյուտարարներով, հարվածայիններով և հասարակական աշխատող մասնագետներով, կոմպլեքտավորումն ավարտելով վոչ ուշ, քան 1931 թ. հունվար ամիսը:

Ուսանողների անընդհատ արտադրական պրակտիկայի ծրագրի մեջ մտցնել գյուտերի, կատարելագործումների և բանվորական առաջարկների տեխնիկական - տնտեսական մշակումը:

Տնտեսական որդաններին՝ ապահովել բանվոր գյուտարարներին նրանց գյուտերի մշակման ժամանակ գիտա-հետադրական ինստիտուտներն ու լաբորատորիաներն ուղարկելու, ինչպես նաև ամենից ավելի աչքի ընկնող ուսանող գյուտարարներին տեխնիկական ուսումնական հիմնարկներն ավարտելուց հետո գիտա-հետադրական ինստիտուտներում աշխատանքի առաջ քաշելու իրական հնարավորութիւնը:

3. ԺՏԳՍ-ին, բոլոր տնտեսական ժողովրդաստնեքին և

տնտեսական որդաններին՝ 1931 թվից սկսած, կոնսուլթիվելու և արդիֆինպլաններում նախատեսել հատուկ միջոցներ բանվորների և վարչա-տեխնիկական անձնակազմին առաջարկներին, կատարելագործումներին ու գյուտերին իրացման և պարզեցումն համար, ըստ այնմ կազմակերպելով առաջարկների իրացման ծախքերի և նրանց եֆեկտի համապատասխան հաշվառման գործը:

4. Հանձնարարել ԺՏԳՍ-ին, Հաղ. ճան. ժողովրդաստին, ՀՍՄԿՍ-ին և բանգյուղտնտնութեանը՝ կազմակերպել բոլոր չոգտագործված գյուտերին, կատարելագործումները, բանվորական առաջարկներին ստուգումն արդիւնաբերութեան մեջ ու տրանսպորտում և ապահովել նրանց իրացումը կարճ ժամանակում, մասսայական գյուտարարութեան հետադաձումն ուղղելով դեպի ներքին ուսուրանների ոգտագործումը, արտադրութեան նեղ տեղերի հաղթահարումը, խմոր-տային սարքավորումներին ու հումքի փոխարինումը խորհրդայինով և աշխատանքի կազմակերպման բարելավումը արտադրութեան մեջ:

5. Հավանութեան տալ ՀՍՄԿՍ-ի վորոշմանը գյուտարարներին մասսայական կամավոր ընկերութիւն կազմակերպելու մասին, փորը նպատակ ունի կիրառել մասսայական գյուտարարութեան զարգացման միջոցառումները, աշխատանքի և հասարակական վերահսկողութեան մեթոդներն աճն տեսակ կատարելագործումներին ու գյուտերին ընթացք տալու, իրացնելու գործում: Բանվոր գյուտարարներին րնկերութեանը պետք է աշխատի պրոֆիտութիւնների անմիջական ղեկավարութեամբ:

ԺՏԳՍ-ին, Հաղ. ճան, ժողովրդաստին, բոլոր տնտեսական ժողովրդաստներին և կազմակերպութիւններին՝ ակտիվ մասնակցութիւն ունենալ ընկերութեան աշխատանքին և նրան ցույց տալ ամեն տեսակ աջակցութիւն:

ՀամԼԿՅԵՄ ԿԿ-ին՝ ապահովել կոմերիտութեան ակտիվ մասնակցութիւնը գյուտարարական գործում բյուրոկրատիզմի և քաշքուշի դեմ պայքարելու գործում, ինչպես նաև յերիտասարդութեանը լայնորեն ներգրավել գյուտարարական բջիջներին ու գյուտերի իրացման որդաններին աշխատանքում:

6. Հանձնարարել ԽՍՀՄ Կենտրոնական ֆրակցիային

արագացնել գյուտարարութեան նոր որակները հրատարակութեանը (վոչ ուչ, քան 1931 թ. հունվարի 1-ը), վերջ ապահովում է մասսայական գյուտարարութեան զարգացումն ու ոգևորութիւնը ինչպէս նաեւ:

Գյուտարարական որակները աշխատանքը չաղկապելու և կազմակերպելու նպատակով արդյունաբերութեան մեջ, արհեստագործութեան և ժողովրդական տնտեսութեան բոլոր ճյուղերում, ԱՊԽ-ին կից կազմակերպել գյուտարարական կառավարական կոմիտէ:

7. Համ. Կ(բ) կուլտ-պրոպ րաթնին՝ ապահովել գյուտարարութեան հարցերի բոլոր ամենայնի լիակատար լուծարանումն ամբողջ մասնաւոր, ինչպէս նաև համապատասխան գրականութեան հրատարակութեանը:

8. ԿՎՀ-ԲԳՏ-ին, Անդրժողովրդական սխտամատիկ հակոգութեան և ստուգում սահմանել գյուտերի, կատարելագործումները և բանվորական առաջարկները կատարման մասին կուսակցութեան և կառավարութեան դիրեկտիւները կատարման առաջարկում, գյուտարարութեան վերաբերյալ դիրեկտիւները չկատարման դեպքերը զիտելով վերջինս ոպորտունիզմի վատթարագույն տեսակը պրակտիկայում և մեղաւորներին խիստ տույժի յետեւերկելով, մինչև իսկ աշխատանքից հանելով և դատի տալով:

Կ Ա Ն Ո Ն Ա Դ Ր Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱԼԻՈՒԹԵՆԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐՆ ՈՒ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

1. Ընկերութեան խնդիրներն են՝ կազմակերպել և ամեն կերպ զարգացնել մասսայական գյուտարարութեանն ու ռաջիոնալիզատորական շարժումը, նպատակ ունենալով ամբողջական մասնակցութեան ունենալ և ամենաակտիւ աշակցութեանը ցույց տալ ինչպէս վերջինս արդիւնաւորութեանը, արդիւնաւորութեանը կատարմանն ու գերակատարմանը, բովանդակ ժողովրդական տնտեսութեան ինդուստրիալ տեմպերի անչեղ արագացմանը, նոր պաշտպանունակութեան բարձրացմանը, «տեխնիկային տիրապետելու» լոգունդի ամենաարագ իրագործմանը, առաւելն «10 տարում տեխնիկական տնտեսական տեսակետից առաջադր կապիտալիստական յերկրներին հասնելու և անցնելու» պատմական մեծ խնդրի բայլչելիւյան լուծմանը:

ԳՈՐԾՈՒՆԵՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ

2. Այդ իրագործելու համար.

ա) ընկերութեանը լայնորեն մասսայականացնում է կուսակցութեան, կառավարութեան և պրոֆսիոնալիզմների դիրեկտիւները մասսայական գյուտարարութեան հարցերի վերաբերյալ, այն անչեղորեն կենսագործելով, վճռական պայքար մղելով մասսայական գյուտարարութեան նշանակութեան ոպորտունիստական թերադնահատման դեմ:

բ) ընկերութեանը ծավալում է տեխնիկական պրոպագանդը, համաձայն ՀամԿ(բ) ԿԿ-ի 1931 թ. ոգոստոսի 5-ի վորոշման, այն սերտորեն չաղկապելով մասսայական գյուտարարութեան զարգացման խնդիրներին հետ:

գ) ընկերութեանն ամեն կերպ աշակցում և ակտիւ մասնակցում է մասսայական գյուտարարութեան պլանա-

վորմանը, նրան սոցիալիստական վերակառուցման կոնկրետ խնդիրներին համապատասխան ուղղութիւն տալով:

3. Կուսակցական, պրոֆմիութենական և տնտեսական որդանների գործող որևէքներ, վորոշումների և գիրկերի- ների հիման վրա, ընկերութիւնը պրոֆմիութիւնների գե- կաւարութիւյամբ տանում և հետեյալ աշխատանքը.

ա) պետական հիմնարկութիւնների, հասարակական և այլ կազմակերպութիւնների հետ կապ և հաստատում ընկե- րութիւն գործունեութիւնը վերաբերող հարցերով, պայ- քարում և բյուրոկրատիզմի, սարտաժի, քաջընկի և այլ անտրմալ յերեութիւնների դեմ գլուտերի և կատարելագոր- ծումների քննութիւն, իրացման ու արմատացման գոր- ծում.

բ) ձեռնարկութիւններին, արեստներին և միալորում- ներին աջակցութիւն և ցույց տալիս կազմակերպելու եքս- պերիմենտալ արհեստանոցներ և գործարաններ, փորձա- կան-հետադրական լաբորատորիաներ, փորձակայաններ, մասսայական գլուտարարութիւն և ուցիոնալացման դար- զացումը հետապնդող հատուկ դպրոցներ, դատնթացներ, ինստիտուտներ, այդ աշխատանքի վրա հասարակական կոնտրոլ սահմանելով.

գ) ՍՍՀՄ գլուտարարական ուժերի և նրանց նախնում- ների հաւաքում և կատարում, հայտնաբերում և գլուտա- րարութիւն ազդեցութիւնը յերկրի սոցիալիստական վերա- կառուցման տեմպերի վրա, գլուտարարական կադրերին մորթիկացիայի յի յենթարկում, հատուկ առաջադրութիւն- ների, կոնկուրաների, ցուցահանդեսների, մամուլի և այլ միջոցառումներով ամենից ամելի ալտուալ տեխնիկական պրորբիմները մշակելու համար.

դ) գլուտարարական բջիջներ և կազմակերպում ձեռ- նարկութիւններում, խորհանտեսութիւններում, կոլտըն- տեսութիւններում և ՄՏԿներում, ուղղութիւն և տալիս և դարդացնում և նրանց աշխատանքը համադարտասխան սո- ցիալիստական շինարարութիւն նպատակներին ու խնդր- ներին.

յե) կազմակերպում և ուցիոնալիզատորական և գլու- տարարական աշխատանքը հարվածային, անտհաւարկային բրիգադներում և արտադրական կոլեկտիւներում, սոցիա-

լիստական մրցութիւն և կազմակերպում ընկերութիւն ա- տանձին անդամների և բջիջներ միջև՝ գլուտարարութիւն և ուցիոնալացման ապարիզում մեծ նախնումներ ձեռք բե- րելու շուրջը.

զ) անց և կացնում գլուտարարական համադումարները, կոնֆերանսները և հաւաքները, ինչպես նաև մասնակցում և գլուտարարութիւն և ուցիոնալացման հարցերի շուրջը այլ կազմակերպութիւնների կողմից հրավերվող համադումար- ներին և կոնֆերանսներին.

և) կազմակերպում և գլուտարարների տներ, գլուտա- րարական ալումբներ, ցուցահանդեսներ, գլուտարարական անկիւններ և ալյն.

ը) կազմակերպում և և մասնակցում և կազմակերպելու գիտական-տեխնիկական և իրավական կոնսուլտացիաներ, դատնթացներ, դատախոսութիւններ, դրադարաններ, ինք- նադարդացման խմբակներ, տեխնիկական խորհրդակցու- թիւններ և ալյն.

թ) աշխատում և բառ ամենայնի ուցիոնալ ձեռով ոգտա- դործել տալ գլուտարարներին արտադրութիւն մեջ.

ժ) աջակցում և յերիտաւարդ գլուտարարների պարագ- մունքն արտադրութիւն մեջ և ուսհիմնարկներում, ինչպես նաև հեղացներու գլուտարարների բնդունելութիւնը միջ- նակարդ և բարձրագույն տեխնիկական դպրոցները, գիտա- հետադրական ինստիտուտները, լաբորատորիաները, փոր- ձակայանները և ալյն: Հատուկ ուշադրութիւն և դարձում գլուտա-հետադրական ինստիտուտների բանվորական կադ- րերն ուժեղացնելու հարցին, աշխատելով ասպերանտուրան լրացնել առաջին հերթին ընկերութիւն անդամներով.

ի) իր անդամներին աջակցութիւն և ցույց տալիս նրանց գլուտերի և տեխնիկական կատարելագործումների համար հեղինակի իրավունքը (հեղինակի վկայականներ, պատենտ- ներ) իրավունքն և տեխնիկապես ձեակերպելու գործում, մասնակցում և գլուտարարներին և տնտկազմակերպութիւն- ների միջև կնքվելիք տիպային պայմանագրերի մշակմանը, հսկում և պարգեատրման շկոյայի ձիշտ գործադրմանը, մասնակցում և գլուտերի ոգտակարութիւնը վորոշելու աշ- խատանքին, ինչպես նաև գլուտարարների ու տնտեսական որդանների միջև ծագող կոնֆլիկտների քննութիւնը, քրե-

յական դորձ և բաց անում քաջբնականների հեղինակների դեմ և այլն.

լ) աշխատում ե անշեղորեն կիրառել տալ գյուտարարների և նրանց աշխատանքի իրավական ու կուլտուր-կենցաղային պայմանների առողջացման և բարելավման միջոցառումները:

խ) կազմակերպում ե արտադրական փորձի սոցիալիստական փոխանակում և ամեն կերպ աջակցում ե նրա դարդացմանը («ՍՈ» կարտոտեկի արմատացում, արտադրական եքսկուրսիաներ ՈՊՊՏԵ-յի միջոցով և այլն).

ծ) կազմակերպվում ե ոտարերկրյա տեխնիկական փորձի ոգտագործումը (ոգտագործվում ե արտասահմանյան գործուղումների նյութերը, ոտարերկրացի բանվորներին և մասնագետներին, փորձը աշխատում են իՍՀՄ-ում, ոտարերկրյա տեխնիկական գրականությունը և այլն).

կ) մասսայական գյուտարարության աշխատանքը շաղկապում ե կոմակադեմիայի, Գիտությունների Ակադեմիայի, Գիտահետազոտական ինստիտուտների, մարքսիստ-տեխնիկների ընկերության հետ և այլն.

հ) աշխատում ե ինչքան կարելի յե մեծ չափով ներդրավել ընկերության մեջ գիտական ուժերին, ճարտարապետ-տեխնիկական և ադրոտեխնիկական աշխատողներին, տեխնիկական ԲՈՒՀ-երի ուսանողներին և այլն.

ձ) համադատասխան ինստանցիաների առաջ միջնորդություն և հարուցում աչքի ընկնող հասարակական աշխատող գյուտարարներին վարձատրելու լինին չբանջանով, Աշխատանքային կարմիր դրոշի, Կարմիր աստղի շքանշանով, անհատական կենսաթոշակով և այլն.

4. ընկերությունն իրավաբանական անձի իրավունքներ և վայելում և իրեն աշխարհին կարող ե.

ա) ձեռք բերել իր նպատակների ու խնդիրների իրագործման համար անհրաժեշտ գույք, տիրապետել նրան, կնքել ամեն տեսակ պայմանագրեր, փորձը անմիջապես համապատասխանեն ընկերության նպատակներին և խնդիրներին, անհրաժեշտության դեպքում համադատասխան հարցեր հարուցել և պատասխանել դատարանի առաջ.

բ) ներկայացուցիչներ տալ բոլոր հիմնարկություններում ու կազմակերպություններում, ընկերության նպատակ-

ների և խնդիրների իրագործման հետ կապված գործերով և հարցերով.

գ) հրատարակել և տարածել պարբերական ու այլ հրատարակություններ գյուտարարության և ոսցիոնալացման հարցերի, ինչպես նաև ընկերության խնդիրներից բրդխող բոլոր այլ հարցերի շուրջ. մամուլի միջոցով ոսցերտիվ աշխատանք կատարել գյուտարարական մասսաներին կազմակերպելու և մորիլիդացիայի յենթարկելու ուղղությամբ, պայքարելու աչն խնդիրների լուծման համար, փոր նրանց առաջադրել են կուսակցությունը և կառավարությունը.

դ) ունենալ կենտրոնական ու տեղական գրադարաններ և կազմակերպել այլ կուլտ-կրթական հիմնարկներ իր անդամների համար.

յե) ունենալ իր կնիքն ու շտամպը.

զ) ունենալ իր անդամատոմսերը, նշաններ և այլն.

5. Իր բոլոր պարտականությունների համար ընկերությունը պատասխանատու յե իր միջոցներով:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԸ

6. Ընկերությունը բաղկացած ե կամավոր կերպով անդամագրվող բանվորներից, կոյանտականներից, ծառայողներից (ղեկավարական ծառայողներից և պրոֆսիլության անդամներին համատարեցվածներից), ճարտարապետ-տեխնիկական և ադրոտեխնիկական աշխատողներից, ինչպես նաև թե՛ գյուտարար յեղող և թե՛ մասսայական գյուտարարությանն ակտիվ աջակցություն ցույց տվող մենատնտես չբավոր ու միջակ գյուղացիներից:

7. Ընկերության անդամ լինել չեն կարող աչն անձնափորությունները, փորձը դատավճռով իրավադրված են, ինչպես նաև աչն անձնադրությունները, փորձը հայտնի յեն իրենց հակահասարակական վարքով գյուտարարության ֆրոնտում:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԱՆԳԱՄՆԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ՅԵՎ

ՀԵՌԱՅՄԱՆ ԿԱՐԳԸ

8. Ընկերության անդամների ընդունելությունը կատարվում ե, փորպես կանոն, նրա տեղական ստորին կազ-

մակերպությունների կողմից, բժշկի կամ կուրկալի մե-
դամների ընդհանուր ժողովներում: Ընդունվում են ինչպես
անհատաբար, այնպես էլ կուրկալի կերպով (ամբողջ բժշկ-
ներով և խմբերով): Այն անձնավորությունները, վորոնք
ցանկանում են անպամագրվել ընկերությանը, այդ մասին
դիմում են տալիս բժշկին՝ կցելով իրենց վերաբերյալ ան-
հրաժեշտ տեղեկությունները:

9. Ընկերության մեջ չընդունելը կամ հեռացումը կա-
րող է բողոքարկվել համապատասխան վերադատ կազմա-
կերպության առաջ:

10. Ընկերությանից հեռացնելը, պայմանական, ժամա-
նակավոր թե լիակատար, իրեն տույժի վերջին միջոց, կա-
րող է կատարվել համապատասխան տեղական կազակերպու-
թյան անդամների ընդհանուր ժողովի վորոշմամբ, հետևյալ
դեպքերում.

ա) յեթե ընկերության անդամը կատարել է հասարա-
կականորեն արատավորող քայլեր, վորոնք գցում են ընկե-
րության հեղինակությունը կամ զփախացնում են նրա
խնդիրներին և նպատակներին իրադրծումը:

բ) մեկից ավելի անգամ խախտել են կանոնադրությունը
և հասարակական կարգապահությունը, հատկապես, յեթե
դեմ են գործել ընկերության կենտրոնական և տեղական
որդանների վորոշումներին կենսագործմանը:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԱՆԳԱՄՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ՅԵՎ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

11. Ընկերության յուրաքանչյուր անդամ ընտրելու և
ընտրվելու իրավունք տնի ընկերության բոլոր պաշտոննե-
րում և վայելում է վճռական ձայնի իրավունք ընդհանուր
ժողովներում:

12. Ընկերության բոլոր անդամները հավասար իրա-
վունք ունեն ավակցություն և պաշտպանություն ստանա-
լու ընկերությունի, «գործունեկությունը և իրավունքնե-
րը» բաժնի համապատասխան պարագրաֆներին հիման վրա:

13. Ընկերության բոլոր անդամները պարտավոր են
կենթարկվել ընկերության կանոնադրությանը, նրա համա-

պումարների և այլ որդանների վորոշումներին, և դրա հետ
միասին ամեն կերպ ավակցել ընկերության գործունեկու-
թյան զարգացմանը և նրա խնդիրների ու նպատակների հա-
ջող կենսագործմանը:

14. Իր ամենորոյա աշխատանքի ընթացքում ընկերու-
թյան յուրաքանչյուր անդամ պարտավոր է ամեն կերպ ա-
վակցել յուն ջույց տալ սոցիալիստական շինարարությանը
վոչ միայն իր անձնական տեխնիկական ստեղծագործու-
թյամբ, այլև ակալի մասնակցություն ունենալով սոց-
մրցման և հարվածալուծյան զարգացմանը, արտադրական
խորհրդակցությունների և պրոֆմիտեթենական կազմակեր-
պությունների աշխատանքին, այն ամբողջ պայքարին, վոր
մղում է ընկերությունն արդյունաբերության և գյուղա-
տնտեսության սոցիալիստական վերակառուցման, յերկրի
պաշտպանության ուժեղացման, «հասնելու և անցնե-
լու» խնդրի իրագործման համար:

15. Ընկերության յուրաքանչյուր անդամի հիմնական
պարտականություններից մեկն է հանդիսանում պայքարել
մանր-բուրժուական տենդենցների և խեղաթյուրումների
դեմ՝ ընկերության շրջանում և հասարակական աշխատող
դյուրաբարներ պատրաստել հարվածային բանվորներից ու
կուլտնտեսականներից:

16. Իր աշխատանքի արդյունքները բարելավելու և
նրանց հասարակական ոգտակարությունն ավելացնելու
նպատակով, ընկերության յուրաքանչյուր անդամ պետք է
անչեղորեն ձգտի բարձրացնելու իր գիտական ու տեխնիկա-
կան գիտելիքները՝ ինքնադրդացման և դեպի այդ նպա-
տակն առաջնորդող ամեն տեսակ այլ ուղիների ոչտագործ-
ման միջոցով, ինչպես նաև բոլոր միջոցներով ոգնի բարձ-
րացնելու վոչ միայն ընկերության անդամների, այլև քան-
վորական և կուլտնտեսական լայն մասսաների գիտական-
տեխնիկական վորակավորումը:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՑՈՒԹՅԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԸ ՅԵՎ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

17. Գյուտարարների համամիտեթենական ընկերության
գործունեկությունը տարածվում է ԽՍՀՄ-ի ամբողջ տերի-

ստորիայի վրա. ընկերությանն աշխատում և ՀԱՄԿԻ-ի ան-
միջական ղեկավարությամբ:

18. Գյուտարարների համամիութենական ընկերությու-
նը կառուցվում և ըստ տերիտորիալ նշանի:

19. Ընկերության որդաններն են.

ա) համամիութենական համագումարները և կոնֆե-
րանսները, համամիութենական կենտրոնական խորհուրդը
և նրա նախագահությունը.

բ) ընկերության հանրապետական, մարզային, յերկ-
րային, շրջանային և քաղաքային կազմակերպություններն
ու նրանց կոնֆերանսները, խորհուրդները և վերջիններիս
նախագահությունները.

գ) գյուտարարական բջիջները (նրանց խորհուրդները)
ձեռնարկություններում, հանքերում, յերկաթուղային կա-
յարաններում, խորհանտեսություններում, կալտնտեսու-
թյուններում, Մեքենա-Տրակտորային կայաններում:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ՅԵՎ ՏՅՂԱԿԱՆ ՈՐԳԱՆՆԵՐԸ

20. Գյուտարարների համամիութենական ընկերության
բարձրագույն ղեկավար որդանն և հանդիսանում գյուտա-
րարների համամիութենական համագումարը, վորը հրա-
վիրվում և վոչ պակաս, քան յերկու տարին մեկ անգամ:

21. Ընկերության գործունեությունը ղեկավարելու
համար հերթական համագումարներին միջև ընկած ժամա-
նակաշրջանում, ընկերության համագումարն ընտրում և
ընկերության կենտրոնական խորհուրդ, վորն աշխատում և
ՀԱՄԿԻ-ի անմիջական ղեկավարությամբ:

22. Կենտրոնական խորհուրդը գործադիր որդան և հան-
դիսանում համագումարների և կոնֆերանսների նկատմամբ,
իսկ ղեկավար որդան՝ նրա բոլոր հիմնարկների և տեղական
որդանների նկատմամբ: Կենտրոնական խորհուրդի քննությանն
ու հաստատմանը յենթակա յեն հասկապես.

ա) ամբողջ ընկերության տարեկան նախահաշիվը.

բ) ընկերության կենտրոնական հիմնարկների, ինչպես
և անմիջական կենտրոնական խորհուրդին յենթակա տեղական

որդանների հաշվետվությունները, նախահաշիվները, կա-
ռուցվածքը և հաստիքները.

գ) նույն հիմնարկների ու որդանների, ինչպես և ըն-
կերության անդամների տեղական կոնֆերանսների և պատ-
գամավորական ժողովների սկզբունքային բնույթի հարցե-
րին վերաբերող վորոշումները:

23. Կենտրոնական խորհուրդն իրավունք ունի.

ա) վերացնել, դադարեցնել և վերաքննել տալ ընկերու-
թյան ստորադաս որդանները բոլոր վորոշումներն ու կար-
գադրություններն այն դեպքերում, յերբ այդ վորոշումներն
ու կարգադրությունները հակասում են ներկա կանոնա-
դրությանը, ընկերության համագումարների ու համամիու-
թենական կոնֆերանսների, ինչպես նաև կենտրոնական
խորհուրդի վորոշումներին ու դիքեկտիվներին.

բ) բացատրել ընկերության ստորադաս որդանների ա-
ռանձին պաշտոնատար անձանց թեկնածությունները, ինչ-
պես նաև ցրել այն ստորադաս որդաններն ու կազմակեր-
պությունները, վորոնց գործունեությունն անհամատեղե-
լի կլինի ամբողջ ընկերության խնդիրների ու նպատակների
հետ կամ կխախտի նրա կենսունակությունն ու հեղինակու-
թյունը:

24. Ընկերության ընթացիկ ղեկավար աշխատանքը վա-
րելու համար կենտրոնական խորհուրդն ընտրում և նախա-
գահություն:

25. Կենտրոնական խորհուրդն իր գործունեությունը հա-
մար պատասխանատու յե համամիութենական համագումա-
րի առաջ, իսկ նախագահությունը՝ կենտրոնական խորհուրդի
առաջ:

26. Ընկերության գործունեությունը ամենորոյս ղեկա-
վարությունը պրոֆկադրակերպությունների կողմից ապա-
հովելու նպատակով Գյուտարարների Համամիութենական
Ընկերությունը կենտրոնական խորհուրդի և նախագահության
կազմի մեջ մացնում և ՀԱՄԿԻ-ի յերկու ներկայացուցիչ-
ների, իսկ ծայրամասերում մեկական ներկայացուցիչներ են
մտցվում տեղական պրոֆկադրակերպություններից (ձեռ-
նարկություններում, խորհանտեսություններում և այլն
մտցվում են գործարկումների ներկայացուցիչները):

27. Ընկերության տեղական կազմակերպությունների

հերթական կոնֆերանսները հրափրվում են ամեն տարի, համապատասխան վերադաս որդանների գիտություններ:

28. Ընկերության ստորին բջիջ կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է առնվազն ընկերության 5 անդամի առկայությունը: Յերբ անդամների թիվն ավելի քիչ է, այդ դեպքում ստեղծվում են գյուտարարների խմբեր և հնարավորության դեպքում միացվում են ընկերության մոտակա բջիջին:

ՎԵՐԱՀԱՅՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ՎԵՐԱՏՈՒԳՈՒՄԸ

29. Տնտեսական-ֆինանսական ուղերայինները վերա-ստուգելու համար համապատասխան համադրումներնում, կոնֆերանսներում և ժողովներում ընտրվում են վերստու-գիչ հանձնաժողովներ առնվազն յերեք անդամից և յերկու թեկնածուից բաղկացած, վորոնք գործում են վերստուգելի որդանի լիազորության ամբողջ ժամանակաշրջանում:

30. Ընկերությունն իր գործունեություն մասին տա-րեկան հաշվետվությունը ներկայացնում է ՀԱՄԿՈ-ին, ՈՍՀՄ Բանդուղտեղությունը և ԱՊՈ-հի կից Գյուտարա-րական կոմիտեին: Ընկերությունը վերջիններիս պահան-ջով կամ իր նախաձեռնությամբ հաշվետվություն և ներկա-յացնում նրանց իր գործունեություն մասին:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐԸ

31. Ընկերության միջոցները կազմվում են՝

ա) գյուտարարության և ուղիորնալացման աջակցու-թյան ֆոնդերի տարր սոկոսային հատկացումներից ձեռ-նարկություններում, փորպիսի միջոցները, համաձայն ՈՍՀՄ կենտրոնական և ժողկոմխորհի որոտոտի 13-ի փորձման, գրվում են գյուտարարներին ընկերության տրա-մադրության տակ:

բ) մուտքի և անդամակցական վճարներից:

գ) կամգոր մուծումներից:

դ) ընկերության հրատարակությունների և կուլա-կրթական հիմնարկների յեկամուտներից:

յ) ընթացիկ հաշիվների տոկոսներից:

զ) ընկերության նպատակներին ու խնդիրներին համա-պատասխանող այլ մուծումներից:

32. Մուտքի և անդամակցական վճարները դանձվում են.

ա) ամսական մինչև 100 ո. մշտական աշխատավարձ տուացող անձնավորություններից դանձվում է 50 կ. մուտքի վճար, իսկ մնացածներից 1 ոուբլի (չարբային կարմիր բա-նախաշիններից և կարմիր նավատորմիդայիններից, պիոներ-ներից և դպրոցականներից մուտքի վճար չի դանձվում:

բ) ամսական անդամավճարները դանձվում են 15 կո-պեկի չափով:

գ) անդամավճարները տրվում են յեռամսյակներով (և մարվում են ընկերության անդամակցական մարկանս-րով):

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՅԵՎ ՆՐԱ ՈՐԳԱՆՆԵՐԻ ԼՈՒԾԱՐՔԸ

33. Ընկերության լուծարքը կարող է տեղի ունենալ ՈՍՀՄ կառավարության կամ ՀԱՄԿՈ-ի կամ ընկերության անդամների համամիութենական համագումարի վորոշ-մամբ:

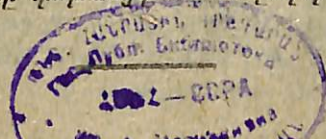
34. Ընկերության լուծարքը կատարվում է հատուկ լուծարքային հանձնաժողովների միջոցով, վոր ընտրվում է համամիութենական համագումարի կողմից առնվազն յերեք հոգու կազմով, յեթե լուծարքի մասին փորոշումն ընդու-նել է համամիութենական համագումարը, կամ նշանակ-վում է ընկերության կենտրոնական խորհրդի կողմից, լու-ծարքի մասին փորոշում ընդունած որդանի հետ միասին:

35. Ընկերության լուծարքի կարգ սահմանում է այն որդանը, վորը փորոշում է ընդունել ընկերության լուծարքի մասին:

36. Լուծարքը վերջացնելուց հետո ընկերության բոլոր գործերը և նրա գույքը փոխանցվում են այն կազմակեր-պությանը, վորը մատնանչում են կենտրոնական կառավա-րական որդանները:

37. Ընկերության այս կամ այն որդանի լուծարքի դեպ-քում, լուծարքի յեկնարկվող որդանի բոլոր գործերը, մի-ջոցները և գույքը փոխանցվում են ընկերության վերադաս որդանին:

1008
34739



ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ

Խորհրդատեսություններում, ՄՏԿ-ներում և կոլտնտեսություններում գյուտարարների համամիութենական ընկերության բջիջներ կազմակերպելու և նրանց աշխատանքի մասին

ԲՋԻՋՆԵՐԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐԸ

1. Գյուղատնտեսության սոցիալիստական վերակառույցումը պահանջում է մոբիլիզացիայի յենթարկել խորհրդատեսությունների ու ՄՏԿ-ների բանվորներին և կոլտնտեսականների լայն մասսաներին տեխնիկական ստեղծագործությունը: Մասնաշաղկան գյուտարարություն, փորձարարություն և ռազդիոնալացման դարգացման ու ոգտագործման լավագույն պայմաններ ստեղծելու, բոլոր արժեքավոր ճանաչված գյուտերն ու առաջարկներն անհապաղ սոցիալիստական գյուղատնտեսություն մեջ արմատացնելու պայքարն ուժեղացնելու և գյուտարարական միտքը պլանավորելու համար ՄՏԿ-ներին, մեքենա-տրակտորային ֆերմաներին, խորհրդատեսություններին և կոլտնտեսություններին կից կազմակերպվում են գյուտարարների համամիութենական ընկերության բջիջներ:

ԲՋԻՋՆԵՐԻ ԿԱԶՄԸ

2. Այս բջիջները միավորում են գյուտարարներին, կատարելագործողներին, փորձարարներին և խորհրդատեսությունների ու ՄՏԿ-ների բոլոր այն բանվորներին ու ծառայողներին, կոլտնտեսականներին, ագրո-տեխնիկական և ճարտարապետ-տեխնիկական աշխատողներին, վորոնք հետաքրքրվում են գյուտարարության հարցերով և ակտիվ աշակցություն են ցույց տալիս նրա դարգացմանը: Բջիջի անդամների շարքում ընդունվում են պրոֆմիությունից անդամ-

ները, կոլտնտեսականները, ինչպես նաև չքավոր ու միջակ մենատնտեսները:

Խորհրդատեսություններում, ՄՏԿ-ներում և մեքենատրակտորային ֆերմաներում ընկերությունից բջիջների անմիջական ղեկավարություն ընկնում է պրոֆկադմակերպությունների (բանկոմների) վրա: Կոլտնտեսություններում ընկերությունից բջիջներին ղեկավարում են այն խորհրդատեսությունների, ՄՏԿ-ների կամ մեքենա-տրակտորային ֆերմաների պրոֆկադմակերպությունները, վորոնց գործունեության շրջանում գտնվում են տվյալ կոլտնտեսությունները: Շրջանում ՄՏԿ-ներ և խորհրդատեսություններ չլինելու դեպքում կոլտնտեսական բջիջների կազմակերպումն ու ղեկավարությունն ընկնում է անմիջապես շրջպրոֆկտոր-հորդների վրա:

ԲՋԻՋՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

3. Բջիջների գործնական աշխատանքի նպատակն է՝ կատարելագործել և բարելավել արտադրական պրոցեսները, առավելագույն չափով արմատացնել մեխանիզացիան և ելեկտրիֆիկացիան: Բջիջները պետք է յերևան հանեն տնտեսավարման հետամնաց յեղանակներն ու պրոմիները դաշտում, գոմում և այլն, ինչպես նաև աշխատանքի հետամնաց տեխնիկական յեղանակները վերանորոգման արհեստանոցներում, մեքենաների, վառելանյութի, քուռ յուղերի և այլ նյութերի ոգտագործման խնդրում: Բջիջն իր անդամների և սոցիալիստական հոգագործությունից բոլոր հարվածայինների ստեղծարար նախաձեռնությունը պետք է մոբիլիզացիայի, յենթարկի տնտեսավարման հետամնաց յեղանակները լավագույն, կատարելագործված յեղանակներով փոխարինելու ուղիներ վորոնեյու ուղղություն: Բջիջը պետք է ձգտի վորոնեյու աշխատանքի արտադրողականությունից բարձրացման, արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման միջոցներ, մեքենաշաղկման նոր ձևեր, պայքարի կորուստների դեմ, գյուղատնտեսության վնասատուների դեմ և այլն: Այս ուժերի համար առաջին հերթին անհրաժեշտ է ուղի-ուղով ծանոթանալ արտադրության բնույթին և առանձնահատկություններին, նրա Եղղությունը, նրանում գոյություն ունեցող աշխատանքի տեխնիկական յեղանակներին և այլն:

4. ԲՆԻՋԸ պետք է թարգմանի իր անդամների վարակա-
վորումն ու տեխնիկական մակարդակը: Այդ նպատակով
նա իր բոլոր անդամներին պետք է ներգրավի տեխնիկական
ուսուցման գոյություն ունեցող ցանցում, ինչպես նաև հա-
տույժ լրացուցիչ ուսուցում կազմակերպել գյուտարարների
համար:

5. ԲՆԻՋԸ և նրա անդամներն անդամների ստեղծագործա-
կան աշխատանքը պետք է չաղկապվի գիտա-հետազոտական
ինստիտուտների և ռազմաօդային տարաբնույթի որպանների, զո-
նալ և փորձնական կայանների, հարվածային բրիգադների
և արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքի հետ:

6. ԲՆԻՋԸ պետք է ակտիվ մասնակցություն ունենա գյու-
տարարական միջոցի պլանավորմանը՝ սոցիալիստական վե-
րակառուցման կոնկրետ խնդիրներին համապատասխանող
ուղղությամբ, գյուտարարներին տրվող սոցիալիստական
պարգևների մշակմանը, այս ամենի շուրջը համապատաս-
խան մասսայական աշխատանքի ծավալմանը (առաջարկու-
թյունների փոխադրություն և այլն):

7. ԲՆԻՋԸ ամեն կերպ նպաստում է արժատացնելու այս
կամ այն գյուտերն ու առաջարկները, վրոնք ստացվում են
ինչպես սովյալ կոլեկտիվի գյուտարարներից, այնպես էլ
զբոսից (հասեապես նրանք, վոր ստացվում են «ԱՌ» կարտո-
տեկի միջոցով):

8. ԲՆԻՋԸ հատարական կոնտրոլ է կազմակերպում
տեղական գյուտարարական և ռազմաօդային տարաբնույթի որ-
պանների աշխատանքի վրա, հետևում է, փորպեսդի կենսա-
գործվին վարչություն կողմից ընդունված բոլոր ոգտակար
առաջարկությունները և այլն, չեփություն է կազմակեր-
պում առանձին արժեքավոր գյուտերի վրա, յերևան է հա-
նում գյուտերի քննության և իրացման գործում յեղած
ձգձգումների դեպքերը, անհոգի վերաբերմունքի, գյուտա-
րարներին հալածելու փաստերը, ցուցադրական դատեր և
կազմակերպում մասսաների ստեղծարար նախաձեռնությու-
նը խեղդողների հանդեպ:

9. ԲՆԻՋԸ լայնորեն ժողովրդականացնում է կուսակցու-
թյան, կառավարության, պրոֆմիութենական որպանների,
կոլտնտեսությունների և այլոց բոլոր դիրեկտիվները մասսայա-
կան գյուտարարության հարցերի վերաբերյալ (մասնավո-

րպես գյուտարարներին տրվող արտոնությունների հար-
ցը):

10. ԲՆԻՋԸ ազնում է իր անդամներին նրանց գյուտերը
տեխնիկական ձևակերպելու, նրանց գյուտերի համար հե-
ղինակի իրավունք ձեռք բերելու և գյուտարարության զա-
նազան տեսակի հարցերին լուծում տալու գործում:

11. Գյուտարարության նոր օրենքի և ԽՍՀՄ Հոդոդո-
կոմատի համապատասխան դիրեկտիվների հիման վրա ԲՆԻՋԸ
իր անդամներին ուսանողական է, փորպեսդի նրանք իրենց
գյուտերը մշակելու և իրադործելու ընթացքում ազատվեն
իրենց հիմնական աշխատանքից (պահպանելով միջին աշ-
խատավարձը սովյալ ձեռնարկության, այն է՝ սովյալ առա-
ջարկի իրագործման խնդրով չահադրգոված կոլտնտեսու-
թյան կամ տնտեսական որպանի հաշվին):

12. Գյուտարարների ընկերության վերադաս խորհուրդ-
ների, համապատասխան ոլրոֆկադմակերպությունների և
սոցիալիստական հոդադործության որպանների միջոցով
ԲՆԻՋԸ հարց է դնում՝

ա) լադադուն գյուտարարներին փոխադրել հիմնական
մասնադիտության համաձայն աշխատելու գիտա-հետազո-
տական ինստիտուտներում, զոնալ և փորձնական կայաննե-
րում և այլն:

բ) գյուտարարներին առաջ քաշել մշտական աշխատանք
կատարելու ռազմաօդային տարաբնույթի որպաններում, ինչպես սովյալ
ձեռնարկությունում, այնպես էլ նրանից դուրս:

գ) տեխնիկական փորձի փոխանակման նպատակներով
գյուտարարներին զործուղել ցուցահանդեսներ և եքսկուր-
սիաներ, որինակելի ձեռնարկությունները, խորհունտեսու-
թյունները, ՄՏԳ-ները, կոլտնտեսությունները, արտասահ-
ման և այլն:

դ) տեխնիկական ուսման ուղարկել տեխնիկական ԲՈՒՀ-
երը, տեխնիկումները և համապատասխան դատրթացները:

13. ԲՆԻՋԸ տեխնիկական փորձի փոխանակում է կադ-
մակերպում միամասն տիպի ձեռնարկությունների, խորհ-
տնտեսությունների և կոլտնտեսությունների հետ:

14. ԲՆԻՋԸ տանում է իր ձեռնարկության գյուտարարա-

կան ուժերի կազմակերպման և հաշվառման դործը, տեխնիկական նվաճումների, գյուտերի տնտեսական և ֆինանսական հաշվառումը և այլն:

ԲԶԻՋԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ՅԵՎ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

15. ԲՆԻՋԻ յուրաքանչյուր անդամ վճարական ճաշի իրավունք է վայելում և կարող է ընտրվել ԲՆԻՋԻ ղեկավար որդաններում, գյուտարարների կոնֆերանսներում, գյուտարարական մարմինների ներկայացուցիչ և այլն:

16. Բոլոր անդամները հալատար չափով իրավունք ունեն աշակցություն և շահերի պաշտպանությունն ստանալ ԲՆԻՋԻ կողմից, իրենց գյուտերի համար հեղինակի վկայական ձեռք բերելու և նման այլ հարցերում:

17. ԲՆԻՋԻ յուրաքանչյուր անդամն իր ամենօրյա աշխատանքում պետք է ոժանդակի գյուղատնտեսության սոցիալիստական վերակառուցմանը և վողջ սոցիալիստական շինարարությանը վոչ միայն իր անհատական տեխնիկական ստեղծագործությամբ, այլև ակտիվ մասնակցելով ԲՆԻՋԻ արտադրական - տեխնիկական, ուսումնական-պրոպագանդիստական, հաշվառման-վերահսկման և կազմակերպչական դործունեությանը, ինչպես նաև հարվածային բրիգադներին, արտադրական խորհրդակցությունների և նման այլ աշխատանքներին:

ԲՆԻՋԻ բոլոր անդամները և ինքը ԲՆԻՋԻ ամբողջապես վերցրած իրենց դործունեության ընթացքում ղեկավարվում են գյուտարարների համաօրինակական ընկերության կանոնադրությամբ:

ԲԶԻՋԻ ՂԵԿԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ՄԻՋՈՑՆԵՐԸ

18. ԲՆԻՋԻ ղեկավար որդանն է հանդիսանում ընդհանուր ժողովը, վորը գումարվում է վոչ պակաս, քան յերեք ամիսը մեկ անգամ: Այս ժողովներն որինական են համարվում, յեթե ներկա յե լինում վոչ պակաս, քան բոլոր անդամների յերկու յերրորդ մասը:

19. Ամբողջ աշխատանքի մշտական ղեկավարման և

կազմակերպման համար ընդհանուր ժողովն ընտրում է բյուրո, վորը բաղկացած է լինում 3-ից մինչև 7 հոգուց: Բյուրոն իր կազմից ընտրում է պատասխանատու քարտուղար:

Բյուրոն ընտրվում է միջին հաշվով մեկ տարուց վոչ ավելի ժամկետով, իր դործունեության համար պատասխանատու յե ԲՆԻՋԻ ընդհանուր ժողովի, տվյալ ԲՆԻՋԻ ղեկավարող պրոֆկազմակերպության և գյուտարարների ընկերության վերադաս օրդանների տակ:

20. ԲՆԻՋԻ իր աշխատանքը կատարում է այն գրամական միջոցներով, վորոնք բաց են թողնվում բանկումի նախահաշվի համաձայն, ինչպես նաև գյուտարարության ոժանդակության ֆոնդից:

ՄՏԳ-ների, մեքենա-տրակտորային ֆերմաների, խորհատնեսությունների և կոլտնտեսությունների վարչությունները պարտավոր են ԲՆԻՋԻ տրամադրել հատուկ շենք՝ ժողովների և մշտական աշխատանքի համար (գյուտարարների անկյուններ) և այլն):

ՀԱՄԿԵ-ին կից Գյուտարարների Համաժողով-
Թեկական Ընկերություն՝ ՊԵՏՈՒԽՈՎ

Ի տ. ՄՏԳ-ների բանվորության և բառարան-
ների միության ԿԿ-ի նախագահի՝ ՊԱՆՈՍՈՎԻՉ

Ի տ. Հողագործական խորհրդատեսությունների
բանվորների միության ԿԿ-ի նախագահի՝ ԿԵԼՄԱՆ

Անասնապահական խորհրդատեսությունների
բանվորների միության ԿԿ-ի նախագահի՝

ԳՐԻԳՈՐՅԵՎ

ԽՍՀՄ Կոլտնտիկներին վարչության նախագահի տեղակալ՝ ԱԼԵԿՍԵՅԵՎ

ՄԵՔԵՆԱ-ՏՐԱԿՏՈՐԱՅԻՆ ԿԱՅԱՆՆԵՐԻ, ՄԵՔԵՆԱ-ՏՐԱԿ-
ՏՈՐԱՅԻՆ ՖԵՐՄԱՆՆԵՐԻ, ԿԱԼՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ,
ԽՈՐՀՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍԱԿԱՆ
ԱՐԳՅՈՒՆԱՐԵՐԱԿԱՆ ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԳՅՈՒՏԱՐԱՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒԴՆԵՐԻ
ՅԵՎ ԲԶԻՋՆԵՐԻ ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԸ

Ա. Խաբուրդները և բլիջները կոլտնտեսություններում,
ՄՏ կայաններում և ՄՏ փերմաներում

1. ՄՏ կայաններում և նրանց մերձակա կոլտնտեսու-
թյուններում ընկերության ղեկավար մարմինն և հանդի-
սանում խորհուրդը, վոր ընտրվում է ՄՏԿ-ներում և նրանց
մերձակա կոլտնտեսություններում յեղած ընկերության
անդամների կոնֆերենցիայում:

Խորհուրդն ընտրում է գործարար յեղակ և իր աշխա-
տանքը տանում է ՄՏԿ-ի բանվորական կոմիտեյի (նրա ար-
տադրական սեկտորի) և ընկերության վերադաս մարմին-
ների ընդհանուր ղեկավարության ներքո:

Գյուտարարական ընկերության բլիջ կարելի յի ստեղ-
ծել յուրաքանչյուր կոլտնտեսությունում, ՄՏԿ-ում և մե-
քենա-տրակտորային ֆերմայում, յեթի ոչնաեղ կա վա-
զակաս, քան ընկերության 10 անդամ:

2. Բլիջն իր անդամների ընդհանուր ժողովում ընտրում
է բլիջի բյուրո (3-ից մինչև 7 հոգուց):

Բյուրոն ընտրվում է մեկ տարով:

3. ՄՏԿ-ին կից բլիջը, ինչպես նաև կոլտնտեսության
կից բլիջն ընտրում է պատասխանատու քարտուղար և աշ-
խատում է ՄՏԿ-ի բանկոմին կից ընկերության փնջային
խորհրդի անմիջական ղեկավարությամբ:

4. Այն դեպքում, յերբ կոլտնտեսության չըջանում
ՄՏԿ կամ խորհանտեսություն չկա, կամ թե կոլտնտեսու-
թյունն ունի մի քանի բլիջ և կոլտնտեսությունում կա

փնջային խորհուրդ, ապա՝ բլիջին կամ խորհուրդին ղեկավա-
րություն և ցույց տալիս չըջարոֆխորհրդին կից ընկե-
րության խորհուրդը կամ անմիջական ինքը՝ չըջարոֆխոր-
հուրդը:

5. ՄՏԿ-ներին, կոլտնտեսություններին և խորհանտե-
սություններին բլիջներն ու խորհուրդներն իրենց կազմի
ներսում կազմակերպում են 4 սեկտոր:

1. Կադր-հրահանգչական և կատարման ստուգման:

2. Պլանային - տնտեսական:

3. Ագրո-տեխնիկական պրոպագանդի և փորձի փոխա-
նակման:

4. Գանձառազանկան և անդամավճարների հավաքման:

1. Կադր-հրահանգչական և կատարման ստուգման սեկ-
տորը հետևյալ հարցերով է զբաղվում:

ա) ընկերության անդամների շարքն և ներդրակում
գյուտարարներին, կատարելագործողներին, փորձակատար-
ներին և գյուտարարությամբ հետաքրքրվող ու նրա դար-
գացմանն աջակցող կոլտնտեսականներին, ագրոնոմներին ու
ճարտարապետ-տեխնիկական աշխատողներին, ինչպես նաև
մենատնտես չըջողներին ու միջակներին:

բ) Ֆեակերպում է անդամությունը, անկեսաներ և լից-
նում, անդամատոմսեր և բաժանում, յուրաքանչյուր ան-
դամի ծանոթացնում է ընկերության կանոնադրության
հետ:

գ) նոր բլիջներ է կազմակերպում:

դ) նախապատրաստում և հրավիրում է ժողովներ և
կոնֆերենցիաներ:

յ) գյուտարարական ուժերի ճիշտ դասավորում է
կատարում, գյուտարարական աշխատողների կադրեր է
պատրաստում, առաջընտաներ է կատարում:

զ) կամավորության քիտեմ է տրմատացնում, ուսում-
նասիրում է աշխատանքի փորձը, կյանքում կիրառում և
գյուտարարական աշխատանքի նոր ձևերն ու մեթոդները:

է) ըննում է անդամության խնդրի շուրջը ծագող կոնֆ-
լիկտները, կանոնադրության խախտումները և այլ կազմա-
կերպական հարցերը:

ը) տեղեկություններ է կազմում և տալիս բլիջի կազ-

մի ու աշխատանքի մասին, աշխատանքը լուսաբանում է ընկերութեան անդամների մասսայի առաջ։

Թ) յուրաքանչյուր անհատ գյուտարարին և հասցնում գյուտարարութեան վերաբերյալ վորոշումներն ու դիրեկտիվները և մշակման և յենթարկում այն։

Ճ) ստուգում է գյուտարարութեան վերաբերյալ վորոշումների կատարումը և ներգործութեան միջոցներ և ձեռք առնում այդպիսի դիրեկտիվներն ու վորոշումներն իրագործելու համար։ Ստուգում է գյուտարարական բջիջի բյուրոյի և ՄՏԿ-ի գյուտարարչի վորոշումները։

Դ) մյուս բոլոր սեկտորների աշխատութեամբ կազմակերպում է լավագույն բջիջների հասաբանական բուքսերը՝ հետ մնացողների նկատմամբ, ինչպես նաև սոցմրցում է ծավալում բջիջների միջև։

Ը) շեֆություն է կազմակերպում յենթաշեֆ տնտեսութեանների գյուտարարական բջիջների վրա։

II. Պլանային-տնտեսական սեկտորը կատարում է հետևյալ աշխատանքը։

ա) կոնսրոլ և սահմանում, վոր կոլտնտեսներն ուր գանները և ՄՏԿ-ների դիրեկցիան, ռացգյուտարչուրոները, զոնալ լաբորատորիաները, փորձակայանները, փորձադաշտերը, եքսպերիմենտալ արհեստանոցները և այլն, ճիշտ հաշվի առնեն, ժամանակին քնեն և իրացնել տան կատարելագործումներն ու գյուտերը։

բ) գյուտարարների շեֆություն է կազմակերպում աճհնից ավելի արժեքավոր գյուտերի կերաման վրա։

գ) հասարակական ներգործութեան միջոցներ և ձեռք առնում առաջարկների ձգձգման դեմ պայքարելու համար (կազմակերպում է ցուցադրական դատեր և այլն)։

դ) կոնսրոլ և սահմանում, վորպեսզի պարզեացնուրը ճիշտ կատարվի, տնտեսումից լինելիք հատկացումները ճիշտ արվեն և գյուտարարութեան ու ռացիոնալացման աջակցութեան ֆոնդերը ճիշտ ծախսվեն։

ե) քննում է օլարգեստուման կամ գյուտի հեղինակությունը վորաշեխու հողի վրա ծաղած կոնֆլիկտները։

զ) ռացգյուտարչուրոներին աջակցություն է ցույց տալիս եքսպերիմենտալ արհեստանոցներ, տեխնիկական կոնսուլ-

տացիաներ, փորձադաշտեր, փորձակայաններ կազմակերպելու գործում։

ե) կազմակերպում է գյուտարարական ստեղծագործութեան պլանավորման գործը (սոցպատվերներ, թեմաների ցանկեր)։

ը) մասնակցում է հանդիպական արդիֆինալանները և ՄՏԿ-ի բանվորների ու կոլտնտեսականների առաջարկների իրացման պլանները մշակելու գործին։

թ) կազմակերպում է ժամանակավոր գյուտարարական խմբեր՝ առանձին աղբյուրներով կական տնտեսական առաջադրութեաններ մշակելու համար (պայքար յերաշտի դեմ, վորոգում, մեքենաների վերանորոգում և այլն)։

ժ) կազմակերպում է տեխնիկական և ագրոնոմիական դիտելիքների հիմնավորում պահանջող արժեքավոր ու բովանդակութեամբ բարդ առաջարկների կոլեկտիվ մշակումը։

ի) գյուտարարների և գյուտարարական խմբերի մրցություն է կազմակերպում՝ մեծագույն եֆեկտ տվող գյուտեր անելու և այդ ուղղութեամբ պարտավորութեաններ վերցնելու ուղղութեամբ յեռամայակի կամ տարեկան ժամկետներով։

III. Անգրոտեխնիկական պրոպագանդի և փորձի փոխանակման սեկտորը կատարում է հետևյալ աշխատանքը։

ա) փորձի փոխանակում է կազմակերպում «ԸՕ» կարտոտեկի միջոցով։

բ) կազմակերպում է գյուտարարական կարիներներ, անկյուններ, ցուցահանդեսներ, արտադրական եքսկուրսիաներ դեպի փորձակայանը, խորհտնտեսությունը, ՄՏԿայանը, ինչպես նաև ընդունում է ուրիշ տնտեսութեաններին և գործարաններից յեկող եքսկուրսիաները։

գ) մասնակցում է ուսումնական-փորձառական խորհտնտեսութեանների, հենակետային ՄՏԿ-ների, զոնալ կայանների, փորձադաշտերի ծրագրերի մշակմանը, նպատակ ունենալով այնտեղ մոցնել այնպիսի առարկաներ, վորոնք անհրաժեշտ են գյուտարարներին համար։

դ) գյուտարարներին ներգրավում է ագրոտեխնիկական ուսուցման ընդհանուր ցանցի մեջ, կազմակերպում է դժագրական խմբակների լրացուցիչ դասընթացներ, զոոտեխնիկական, տեխնիկական դասախոսութեաններ և այլն։

յի) խորհրդակցարարաններին կից կազմակերպում և տեղեկատու գրադարաններ՝ տեխնիկայի, դաշտաբուժության, անասնաբուժության և այլ հարցերի շուրջը.

զ) կազմակերպում և կոլտնտեսականների, ՄՏԳ բանփոխների, ինժեներների, ագրոնոմների ուժերով պոպուլյար արտադրական, տեխնիկական, դաշտային և այլ տիպի գլուխներ հեղինակելու գործը.

հ) կազմակերպում և գյուտարարական պատի թերթեր և պատի թերթերի գյուտարարական բաժիններ: Մասնակցում և բազմատիրաթ թերթերին, կազմակերպում և «Իդո-բրետատներ» ժուրնալի բանկղթակցների պոստեր.

ը) կազմակերպում և տեխնիկական ինֆորմացիաներ՝ երբ գյուտերի մասին.

թ) դուքս և գրում գրքեր և ակնառու պիտույքներ, կազմակերպում և քարճրաձայն ընթերցանութքուններ:

IV. ՄՏԿ-ի գյուտխորհրդի և կոլտնտեսութունների բջիջների գանձապահը ղեկավարում և հավաքարներին: Նրա ֆունկցիաների մեջ մտնում և հետևյալը.

ա) հետևել, փորպագի կանոնավոր ստացվեն անդամակցական ու մուտքի վճարները, գյուտարարության և ուս-ցիտարացման աջակցության ֆոնդերից արվող կտմավոր վճարումները, 10 տոկոսային հատկացումներից արվող 30 տոկոս հատկացումները.

բ) իր մոտ և կենտրոնացնում գրամական հաշվետվությունը վարելու գործը.

գ) պահում և խորհրդի բոլոր գումարները:

Հավաքարարները հողամասերում ընդունում են մուտքի, անդամակցական և կտմավոր վճարները, տարածում են կրճառչաններ, անդամատոմսեր, դրականություն և այլն, գրամական միջոցները հաշվառում են կառավարում, հաշվետվություն են ներկայացնում գյուտխորհրդի գանձապահին:

V. Խորհրդի վերստուգիչ հանձնաժողովն ընտրվում և խորհրդի հետ միասին: Բջիջի վերստուգիչ հանձնաժողովն ընտրվում և բջիջի բյուրոյի հետ միասին: Վերստուգիչ հանձնաժողովը վերահսկում և բջիջի միջոցների ճիշտ գանձման և ծախսման, տնտեսական - նյութական մասի դրու-

թյան, բոլոր գումարները ճիշտ և ժամանակին ընկերության ֆոնդը մուծելու վրա:

Բ. Ընկերության խորհուրդները և բջիջները խորհտնտեսություններում

1. Խորհտնտեսություններում ընկերության ղեկավար մարմինն և հանդիսանում ընկերության համախորհտնտեսական խորհուրդը, վոր ընտրվում և ընկերության անդամների համախորհտնտեսական կոնֆերենցիայում:

2. Խորհուրդն ընտրում և նախագահություն, վորի կազմից ընտրում և նախագահ, գանձապահ ու քարտուղար, և իր աշխատանքը տանում և գյուտընկերության մարդային կամ չընտանյին խորհրդի ընդհանուր ղեկավարության ներքո:

3. Յուրաքանչյուր հողամասում, ուր առնվազն ընկերության 10 անդամ կա, մշտական բանփոխների կազմից կազմակերպվում են ընկերության հողամասային բջիջներ: Հողամասային բջիջի բյուրոն, 3-ից մինչև 7 հոգու կազմով, ընտրվում և ընկերության անդամների հողամասային ժողովում: Բյուրոն յնտրում և պատասխանատու քարտուղար և աշխատում և գյուտընկերության խորհտնտեսական խորհրդի և հողամասային բանկոմի անմիջական ղեկավարությամբ:

4. Խորհտնտեսական խորհուրդը և հողամասային բջիջներն իրենց ներքում կազմակերպում են աշխատանքի չորս բաժանմունք.

1) կազմ-հրահանգչական.

2) Պլանային-արտադրական.

3) Տեխնիկական ու ագրոնոմիական պրոպագանդի և փորձի փոխանակման.

4) Գանձապահ (իսկ խոշոր հողամասերում՝ նաև հավաքարարներին խումբ):

I. կազմ-հրահանգչական սեկտորը գրադվում և հետևյալ հարցերով.

ա) մերձակա կոլտնտեսությունների կոլտնտեսականներին, բանփոխներին, ճարտարապետ-տեխնիկական աշխատողներին ներգրավել ընկերության անդամների շարքը, ձևակերպել անդամակցությունը, անկետաներ լցնել, անդամա-

տոմսեր բաժանել, յուրաքանչյուր անդամին ծանոթացնել
ընկերութեան կանոնադրութեան հետ .

բ) գյուտարարական բջիջներ կազմակերպել ըստ խորհ-
տնտեսութեան հոգսմանների (վորտեղ վոր չկա) և նրանց
հրահանգավորել բոլոր կազմակերպչական հարցերի շուրջը .

գ) նախապատրաստել և հրավիրել խորհրդի ժողովները
և կոնֆերենցիաները .

դ) մինչև յուրաքանչյուր անհատ գյուտարարը հասցնել
գյուտարարութեան վերաբերյալ դիրեկտիվներն ու վորո-
շումները և մշակման յնթարկել այն .

յե) ուժերի հաշվառում և ճիշտ դասավորում կատա-
րել, գյուտարարներին առաջ քաշել դիտա-հետազոտական
աշխատանքի, ռացիոնալիզացնել աշխատելու, տրակ-
տորիստների, կոմբայներների և այլ դասընթացներում սո-
վորելու .

զ) արմատացնել կամավորութեան սկզբունքը, ուսում-
նասիրել աշխատանքի փորձը, կերտել գյուտարարական
աշխատանքի նոր ձևերն ու մեթոդները .

ե) քննել անդամութեան հարցերի շուրջը ծագող կոնֆ-
լիկտները, կանոնադրութեան խախտումները և այլ կազմա-
կերպչական հարցերը .

ը) կազմել և տալ տեղեկութուններ բջիջի կազմի ու
աշխատանքի մասին, լուսաբանել աշխատանքը բանվորա-
կան լայն մասնաչի առաջ .

թ) ստուգել գյուտարարութեան վերաբերյալ վորոշում-
ների կատարումը և ներդրութեան միջոցներ ձեռք առնել՝
գյուտարարութեան վերաբերյալ դիրեկտիվներն ու վորո-
շումներն իրագործելու համար, հասարակական կարծիք
կազմելով, ժողովներում, խորհրդակցութուններում, մա-
մուլում, պատի թերթերում լուսաբանելով, ինչպես նաև
ստուգել բջիջի բյուրոյի և խորհանտեսական խորհրդի վո-
րոշումները .

ժ) փորձի փոխանակման սեկտորի հետ միասին ընդունել
մյուս խորհանտեսութունների ու կոլտնտեսութունների
եջակութիւնները և նրանց ծանոթացնել վոր միայն արտա-
դրական հարցերի, այլև բջիջի կազմակերպման և աշխա-
տանքի հետ .

է) մյուս բոլոր սեկտորների աշխատակցութեամբ լայն-

գործն բջիջների հասարակական բուքսիը կազմակերպել հետ
մնացածների նկատմամբ .

լ) գյուտարարական բջիջների շնորհիվ կազմակեր-
պել յնթաշնչ կոլտնտեսութունների գյուտարարների վրա .

խ) սոցմըցում և հարվածախություն կազմակերպել :

II. Պլանային-արտադրական սեկտորը կատարում և հե-
տևյալ աշխատանքը .

ա) կոնտրոլ և սահմանում, վոր ռացիոնալիզացիաների ու
դանները, խորհանտեսութունները, արհեստանոցները, փոր-
ձադաշտերը, դռնալ կայանները ճիշտ հաշվի առնեն և ժա-
մանակին իրացնեն բանվորական առաջարկները .

բ) շնորհիվ կոնտրոլ և կազմակերպում ամենից ավելի ար-
ժեքավոր առաջարկներին վրա .

գ) հասարակական ներդրութեան միջոցներ և ձեռք
առնում և պայքարում և բանվորական առաջարկների ձեռ-
ձեռնարկների դեմ (ցուցադրական դասեր և այլն) .

դ) կոնտրոլ և սահմանում, վոր պարզեցացումը ճիշտ
կատարվի, ինչպես նաև գյուտարարութեան ու ռացիոնա-
լացման աշակցութեան ֆոնդերը ճիշտ ծախսվեն և հատկա-
ցումները ժամանակին կատարվեն .

յե) քննում և անդամակցական հարցերի շուրջը ծագող
կոնֆլիկտները, կանոնադրութեան խախտումները և այլ
կազմակերպչական հարցերը .

զ) աշակցութուն և ցույց տալիս ռացիոնալիզացիաներին՝
եջակցելով մենտալ արհեստանոցներ, ազդոտեխնիկական նոր-
մուծութունների փորձադաշտեր կազմակերպելու գործում,
կատարում և մեքենաների փորձարկումները .

ե) բանվորական գյուտարարութեան պլանավորում և
կազմակերպում սոցիալիստական պատվերների միջոցով (ա-
ռաջարկների փոխառութուններ և ետաֆեետաներ) .

ը) մասնակցում և հանդիսական արդիֆինսյալանների և
բանվորական առաջարկների իրացման պլանների մշակման
գործին .

թ) կազմակերպում և գյուտարարների ժամանակավոր
խմբեր առանձին արտադրական-տեխնիկական առաջադրու-
թյունների, ազդոտեխնիկական առաջադրութունների և նոր-
մուծութունների մշակման համար (պայքար ավարտանքի,
պարտադրանքների, խտանի դեմ, վառելանյութի խնայողու-

թյուն, պայքար յերաշտի դեմ, վերջնական մշակման կարող
և առանձնապես արժեքավոր առաջարկներ իր կողմից մշա-
կում, ինչպես նաև նրանց տեխնիկական ձևակերպում:

ժ) կազմակերպում և արտադրական խորհրդակցություն-
ներ ի աշխատանքի ոգտագործումը և կիրառում և գյուտա-
րարներին մեջ աշխատանք տանելու նոր ձևեր:

ի) կազմակերպում և սոցմրցում և հարմարացնություն:

III. Ագրոտեխնիկական պրոպագանդի և փորձի փոխա-
նակման սեկտորը կատարում և հետևյալ աշխատանքը.

ա) փորձի փոխանակում և կազմակերպում «CO» կար-
տոտեկի միջոցով, կազմակերպում և եքսկուրսիաներ և կոն-
սուլտացիաներ:

բ) կազմակերպում և արտադրական կաբինետներ, ան-
կյուններ, ցուցահանդեսներ, արտադրական եքսկուրսիաներ,
փորձի փոխանակման խորհրդակցություններ, ինչպես նաև
կազմակերպում և մյուս խորհանդեսությունների, կոնսուլտե-
սությունների, ՄՏԿ-ների և գործարանների եքսկուրսիաներն
ընդունելու գործը:

գ) մասնակցում և խորհանդեսությունների ուսումնական
կաբինետների և խորհանդեսական ԲՈՒՀ-երի, խորհանդեսու-
ների, փորձակայանների և հետազոտողի ծրագրերի մշակ-
մանը՝ աշխտեղ գյուտարարներին անհրաժեշտ առարկաներ
մտցնելու համար:

դ) Գյուտարարներին ներգրավում և տեխուսուցման ընդ-
հանուր ցանցի մեջ, կազմակերպում և լրացուցիչ դասըն-
թացներ (գծագրական-կոնստրուկտորական, գիտա-հետա-
զոտական և այլն), դասախոսություններ, արտադրության
առանձին պրոցեսներն ուսումնասիրող խմբեր և խմբակներ:

ե) կազմակերպում և տեղեկատու-տեխնիկական, ագրո-
նոմիական գրադարաններ:

զ) Բանվոր գյուտարարների ուժերով կազմում և պոպու-
լյար ագրոտեխնիկական գրականություն:

կ) Նյութեր և գեոտեղում պատի թերթերի գյուտարարա-
կան բաժնում, արտադրական-տեխնիկական թերթիկներում,
բազմատիրաթ թերթերում, ինչպես նաև ոգտագործում և
մամուլի մյուս տեսակները (բանթղթակցական պոստեր և
այլն):

ը) «Տեխմաս» խմբակի բոլոր անդամներին՝ մտցնում և
գյուտարարների ընկերության մեջ, վորտեղ չկա՝ կազմա-

կերպում է: Գյուտարարին տեխնիկական ոգնություն և ցույց
տալիս առաջարկները ձևակերպելու և բարելավելու գոր-
ծում:

IV. Խորհրդի գանձապահն իր մոտ և կենտրոնացնում
գրամական հաշվետվությունը վարելու գործը և պահում և
բջիջի բոլոր գումարները:

Խորհրդի գանձապահը անդամավար հավաքողների խմ-
բեր և կազմակերպում առանձին հողամասերում, ղեկավա-
րում և նրանց: Գանձապահը կոնտրոլ և սահմանում անդա-
մավարների և մուտքի վճարների գանձման, 10 տոկոսային
հատկացումների 30 տոկոսի և այլ միջոցների գանձման վրա,
խորհրդին ղեկուցում և գրամարկդի գրություն մասին, կոնս-
րոլ և սահմանում հողամասային բջիջներում միջոցների հա-
վաքման վրա:

V. Խորհանդեսական խորհուրդներում կազմակերպում
են վերստուգիչ հանձնաժողովներ, վորոնք ընտրվում են ըն-
կերություն համարխորհանդեսական կոնֆերենցիաներում:

Հողամասերի հավաքարարներն ընդունում են անդամակ-
ցական վճարները, տնտեսման 10 տոկոսային հատկացում-
ների 30 տոկոսը, կամավոր վճարումներ, տարածում են
կրծքանշանները, անդամատոմսերը, գրահանություն և այլն,
կատարում են գրամական միջոցների հաշվառում:

Վերստուգիչ հանձնաժողովները և մշտական և անսպա-
սելի ռեվիզիաների միջոցով կոնտրոլ են սահմանում, վոր
ճիշտ գանձվեն և ծախսվեն խորհրդի ու բջիջների մի-
ջոցները, կոնտրոլ և սահմանում բջիջներին ու խոր-
հրդին տնտեսական-նյութական մասի գրություն և գյուտա-
րարության ու ռացիոնալացման աջակցության ֆոնդերի ճիշտ
հատկացումների վրա:

Մանրություն. — Հանձնարարվում է բջիջների
բյուրոների անդամների թիվը սահմանել ըստ հետև-
յալ սկզբունքի.

Մինչև 15	անդամ	—	Բյուրոյի	3	անդամ
„ 15—30	„	—	„	3—5	„
„ 30—100	„	—	„	7—9	„
„ 100-ից ավելի	—	„	„	11—13	„

ԽՈՐՀՈՒՐԴԻ ԿԱԶՄԸ.

100 անդամ լինելու դեպքում— 15 խորհրդի անդամ
200 „ „ „ —19—21 „ „
200-ից ավելի „ „ — չուրաքանչյուր 100 հոգուն
լրացուցիչ 2 անդամ:

Դյուռ. Ընկ. Կենտր. Խորհրդի փոխ-նախագահ՝ ՊԵՏՈՒԽՈՎ.

Դյուզսեկտորի վարիչ՝ ՏՐՈՒՏԵՆ

ԱՐԴՅԻՆՊԼԱՆԻ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ՅԵՎ ԳԵՐԱԿԱՏԱՐՄԱՆ
ՀԱՍՄՈՒՆՔՆԵՐԸ, ԻՆԶՊԵՍ ՅԵՎ ԳՅՈՒՏԵՐԸ,
ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՅԵՎ
ՌԱՅԻՈՆԻԼԱՏՈՐԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ
ՊԱՐԳԵՎԱՏՐԵԼՈՒ ՓՈՆԴԵՐԻ ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

1. Ը ն դ հ ա ն ու ը ո կ դ բ ու ն ք ն ե բ

1. Այս կանոնադրությամբ կազմվում են՝
Փոնդեր՝ սոցմրցման և հարվածայնության հիման
վրա հասմունքները պարզեցնելու համար.

բ) Փոնդեր՝ գյուտարարության և ռացիոնալացման ա-
ջակցելու համար.

2. Սոցմրցման և հարվածայնության հիման վրա հաս-
մունքները պարզեցնելու Փոնդերից պարզեց տրվում է պլա-
նային առաջադրությունները (քանակական և վորակային)
գերակատարելու, պլանի կատարման ախանափոր հասմունք-
ներ, վթարը, պայթյունը, մեքենայի փչացումը և այլն նա-
խադրուչացնելու ժամանակ ցուցահանած ինքնուրացության
և հերոսության համար, ինչպես նաև աշխատանքի բարե-
լավման ու եժանցման և վարչական ապարատի ստրուկտու-
րայի պարզեցման նպատուղ ընդունած առաջարկություններ
համար:

Գիտական — հետադրտական հիմնարկություններում,
բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում և տեխ-
նիկումներում այլ Փոնդից պարզեց և տրվում նույնպես առ-
պիրաններին և ուսանողներին՝ օրինակելի ուսումնական
աշխատանքի և հատուկ հասմունքների համար:

3. Սոցմրցման և հարվածայնության հիման վրա հաս-
մունքները պարզեցնելու Փոնդից պարզեց տրվում է ա-
ռանձին բանլորներին, ինժեներա-տեխնիքական և վարչա-

տնտեսական կազմի անձանց և այլ ծառայողներին, ինչպես նաև բրիգադներին, հերթափոխերին, ցեխերին, բաժիններին և այլն:

4. Պարզևատրուիթյունն ի հաշիվ Ֆոնդի կատարվում է ինչպես դրամով, նույնպես և բնաբերքով, ԽՍՀ Միություն և արտասահման գործողություններով, լրացուցիչ արձակուրդներով, սանատորիաներում և հանգստի տներում տեղ հատկացնելով:

5. Պարզևատրվող անձանց թեկնածուիթյուններն առաջարկվում են վարչության և Փարզարժուեղևի արտադրական խորհրդակցության կողմից և վերջնականապես հաստատում են նրանք՝ բանվորների և ծառայողների ժողովների քննությունից հետո:

Ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների ղեկավարները տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության կից Ֆոնդից չեն պարզևատրվում: Նրանք կարող են պարզևատրվել վերադաս մարմիններին կից յեղած Ֆոնդերից:

6. Գյուտարարության և ոսցիոնալացման աջակցելու Ֆոնդերը ծախսում են.

ա) իրագործման ընդունված գյուտերի վարձատրման, տեխնիքական կատարելագործությունների և ոսցիոնալիզատորական առաջարկությունների վրա:

բ) գյուտերի, տեխնիքական կատարելագործությունների և ոսցիոնալիզատորական առաջարկությունների մրցանակներ կազմակերպելու և մրցանակային պարգևներ տալու վրա:

գ) տեխնիքական-տնտեսական մշակման մոդելներ, նմուշներ պատրաստելու և գյուտերի, կատարելագործությունների ու ոսցիոնալիզատորական առաջարկությունների փորձարկման, նոյն թվում փորձնական բազաների պահպանման վրա:

Ձեռնարկություններում գյուտարարության և ոսցիոնալացման աջակցելու Ֆոնդերից, բացի դրանից, 10 տոկոսը մասնատրվում է գյուտարարների ընկերության տնօրինությանը:

7. Գյուտարարության և ոսցիոնալացման աջակցելու Ֆոնդերը ծախսվում են.

ա) ձեռնարկություններում—վարչությունը:

բ) միավորություններում, տրեստներում, ժողովրդական կոմիսարիատներում և նրանց տեղական մարմիններում—գյուտարարության համապատասխան մարմինները:

Ցեխի գյուտարարության և ոսցիոնալացման համար գյուլություն ունեն տարբեր մարմիններ, ապա ժողովրդական կոմիսարիատի կամ նրա տեղական մարմնի կարգադրությամբ Ֆոնդերի ծախսումը կարող է տրվել գյուտարարության և ոսցիոնալացման մարմիններին՝ ըստ պատկանելույն:

Վարձատրություն տալու (հ-րդ հոդ. «ա» կ.) չափը և կարգը վորոշվում է Աշխատանքի և Պաշտպանության նորհրդին կից Գյուտարարության կոմիտեյի հրահանգներով:

8. Վարձատրություն ստացողի համաձայնությամբ վարձատրության փախարեն նրան ի հաշիվ Ֆոնդի վարելի չե տեղ հատկացնել սանատորիայում կամ հանգստի տան մեջ, լրացուցիչ արձակուրդ և դիֆիցիտային ապրանք տալ:

II. Ֆոնդերը՝ ձեռնարկություններում

9. Պետական արդյունաբերության, տրանսպորտի, առևտրի, կապի, կամուսալ տնտեսության բոլոր հիմնարկություններում, սովխոզներում, մեքենատրակտորային կայաններում, շինարարություններում, ինչպես նաև սպասողական և արհեստագործական կոոպերացիայի ձեռնարկություններում կազմվում է պարզևատրման յերկու ինֆուրույն ֆոնդ:

ա) սացմրցման և հարվածայնության հիման վրա արդ-ֆիմպլանը կատարելու և գերակատարելու հասմունքները պարզևատրելու ֆոնդ և

բ) գյուտարարության և ոսցիոնալացման աջակցելու ֆոնդ:

Հաղորդակցության ճանապարհների ժողովրդական կոմիսարիատը, Զրային տրանսպորտի ժողովրդական կոմիսարիատը, Խճուղիների ու գեանուղիների և ավտոմոբիլային տրանսպորտի կենտրոնական վարչությունը, Գաղաջրական ողային նախատորի համամիութենական միավո-

բությունը, Փոստերի և հեռագրատների ժողովրդական կոմիտեի համար, իսկ Միության Մատակարարման ժողովըրդական կոմիտեի համար, Ֆենտրոստյուզը և Վսեկոպրոմստովետը, համաձայնության դալով Արհեստակցական միությունների համամիութենական կենտրոնական խորհրդի հետ, վերջում են թե տրանսպորտի, կապի, ուղային նախատրմի, պետական առևտրի, սպառողական և արհեստագործական կոոպերացիայի վեր մարմիններին կից կազմվում են ֆոնդեր, համապատասխան արդյունաբերության ձեռնարկություններում գոյություն ունեցող ֆոնդերի:

10. Արդֆինսկանը կատարելու և գերակատարելու հասմունքները պարզեցնելու ֆոնդերը կազմում են ձեռնարկության համար սահմանված աշխատավարձի տարեկան գումարի $\frac{1}{2}$ տոկոսի չափով:

Այդ չափով յուրաքանչյուր տարվա սկզբին ֆոնդ և կազմվում և անտեսալարական տարվա ընթացքում ծածկվում և ի հաշիվ այն խնայողության, վորն ստացվում և սոցմրքման և պլանի գերակատարման հետևանքով:

Յեթե տարվա վերջին այդ ֆոնդը ծախսված է, իսկ ձեռնարկության մեջ՝ ֆոնդը ծածկելով հանդերձ, խնայողություն և մնում, ապա այդ մնացածի 10 տոկոսը լրացուցիչ լեբալով տրվում և արդֆինսկանի գերակատարմանը նպաստող գործավորների պարգևատրության ֆոնդին:

11. Պարգևատրման չափը և ձևը վորոշում և վարչությունը: Պարգևատրությունը կատարվում և ըստ ընդհանուր կանոնի յեռամսյակներով:

12. Դյուտարարության և ոսցինսկայցման աշակցելու փոնդը կազմվում է սվյայ ձեռնարկությունների մեջ յուրաքանչյուր գյուտի, տեխնիկական կատարելագործության և ոսցինսկայգատարական առաջարկության կիրառման առաջին տարում հաշվված խնայողության 50 տոկոսի չափով:

Խոր բացվող ձեռնարկություններում այդ փոնդը կազմվում է սվյայ ձեռնարկության հստակ սահմանված տարեկան աշխատավարձի գումարի $\frac{1}{4}$ տոկոսի չափով և այնուհետև լրացվում է ի հաշիվ գյուտերի, կատարելագործությունների և ոսցինսկայգատարական առաջարկությունների կիրառումից ստացված խնայողության:

13. Յեթե ֆոնդը ծախսված և և միտմանակ կան այն-

պիսի դյուտեր, տեխնիկական կատարելագործություններ և ոսցինսկայգատարական առաջարկություններ, վորոնք ծախս են պահանջում ի հաշիվ ֆոնդի, այն ժամանակ այդ ծախսերը թույլատրվում են ի հաշիվ չըջանառական միջոցների՝ հետագայում հատուցելով ի հաշիվ ֆոնդի հետագա մուծանքների ծախսված գումարները:

Յեթե ֆոնդը տարվա վերջին չի ծախսված, ապա մնացորդը վերահաշվվում և հաջորդ տարվան:

14. Ֆոնդը ծախսում և ձեռնարկության վարչությունը: Ի հաշիվ ֆոնդի վարձատրությունը տրվում է՝ պահպանելով դյուտերի և տեխնիկական կատարելագործությունների կանոնադրության 87-90 հոդվածները և Աշխատանքի ու Պաշտպանության Խորհրդին կից դյուտարարության կոմիտեի հրահանգները:

III. Ֆոնդերը միավորություններում ու տրեստներում.

15. Միավորությունների մեջ չմտնող միավորություններում և տրեստներում կազմվում են հետևյալ ֆոնդերը.

ա) դյուտարարությանն ու ոսցինսկայցմանը ոժանդակելու ֆոնդ.

բ) ձեռնարկությունների դեկավարող անձնակազմը պարգևատրելու ֆոնդ:

16. Միավորությունների մեջ չմտնող միավորություններում և տրեստներում գյուտարարությանն ու ոսցինսկայգացմանը ոժանդակող փոնդերը կազմվում են.

ա) ի հաշիվ հատուկ ապիգնումների, վարմի մտցվում են միավորումների և տրեստների արդֆինսկանների մեջ:

բ) ի հաշիվ սվյայ միավորության կամ տրեստի կազմի մեջ մտնող ձեռնարկություններում գյուտարարությանն ու ոսցինսկայցմանն ոժանդակող փոնդերից 10 տոկոսի չափով կատարվող մասնատրությունների:

Հատորդակցության ճանապարհների ժողովրդական կոմիտեի համար, իսկ Միության խնդիրներին և դեանուդինների և ավտոմոբիլային տրանսպորտի կենտրոնական վարչությունը, Փոստերի և հեռագրատների ժողովրդական կոմիտեի համար, Ֆենտրոստյուզը և Վսեկոպրոմստովետը, Արհեստակցական միությունների համամիութենական կենտրոնական խորհրդի համաձայնությամբ վորոշում են թե վորտարու-

թիւն և կապի, սպառողական և արհեստագործական կո-
ոպերացիայի հատկապես ինչ մարմիններում են կազմվում
Փոնդեր, վորոնք համապատասխանում են արդյունաբերու-
թյան միավորություններին և տրեստներին կից Փոնդերին:

17. Համապատասխան գերատեսչության վորոշումով
գյուտարարության ու ռացիոնալացման ոժանդակող Փոն-
դերը կարող են կազմվել նաև միավորությունների մեջ մըտ-
նող տրեստներում: Այդ դեպքում գերատեսչությունը հա-
մապատասխան արհեստակցական միության համաձայնու-
թյամբ, սահմանում է 16 հոդ. մատնանշված գումարների
բաշխումը միավորությունների և տրեստների միջև:

18. Ճեռնարկությունները ղեկավարող անձնակազմը
պարզեատրելու Փոնդերը կազմվում են ավյալ միավորու-
թյան կամ տրեստի կազմի մեջ մտնող հիմնարկություննե-
րում արդֆինալանը կատարելու և գերակատարելու հաս-
մունքները պարզեատրելու Փոնդերից արվող վեց տոկո-
սյան մասնատրությունից:

Այս Փոնդից մասնատրությունները ձեռնարկություն-
ների դիրեկտորներին և նրանց ղեկավաններին տալիս է միա-
վորության կամ տրեստի վարչությունը:

Նույն այդ Փոնդից այդ նույն կարգով պարզեատրվում
է միավորության կամ տրեստի իրավասության տակ գըտ-
նվող գիտական-հետազոտական և սոցիալ-կուլտուրական
հիմնարկությունների ղեկավարող անձնակազմը:

IV. Փ ո ն դ ե ռ ը տ ն տ ե ս ա վ ա ր ա կ ա ն
դ ե ռ ա տ ե ս չ ու թ յ ու ն ն ե ռ ու մ, կ ո ո-
ւ լ ե ր ա տ ի վ կ ե ն ա ր ո ն ն ե ռ ու մ և ն ր ա ն ց
տ ե ղ ա կ ա ն մ ա ր մ ի ն ն ե ռ ու մ

19. ՍՍՀ Միության և ղաչնակից հանրապետություննե-
րի այն գերատեսչություններում, վորոնք իրենց իրավասու-
թյան տակ ունեն Գ-րդ հոդ. մատնանշված ձեռնարկու-
թյունները, և նրանց տեղական մարմիններում (բացի ռայո-
նականներից) կազմվում են.

ա) ձեռնարկությունները պարզեատրելու Փոնդեր.

բ) գյուտարարությանն ու ռացիոնալացմանը ոժանդա-
կող Փոնդեր:

Նույնպիսի Փոնդեր կազմվում են Յենտրոտյուգում և

Վսեկրոտրամսովիտում և սպառողական ու արհեստագործա-
կան կոոպերացիայի հանրապետական, յերկրային և մար-
զային միություններում:

Ծանոթություն. — Առանձին դեպքերում, գերա-
տեսչության և արհեստակցական միությունների հա-
մամիութենական կենտրոնական խորհրդի կամ ար-
հեստակցական միությունների հանրապետական խոր-
հրդի համաձայնությամբ ըստ պատկանելույն արդ-
ֆինալանը գերակատարելու պարզեատրման ֆոնդե-
րը կարող են կազմվել միավորությունների մեջ:

20. Արդֆինալանը կատարելու և գերակատարելու հաս-
մունքներ համար ձեռնարկություններին պարզեատրելու
Փոնդերը կազմվում են ի հաշիվ մասնատրությունների այն
միջոցների ընդհանուր գումարի 10 տոկոսի չափով, վորոնք
ուղղվում են ժողովրդական կոմիսարիատի կամ նրա տե-
ղական մարմնի իրավասության տակ գտնվող ձեռնարկու-
թյունների բնակարանային և կուլտուր-կենցաղային ձեռ-
նարկությանը:

21. Արդֆինալանը գերակատարելու համար լալադույն
ձեռնարկություններին, ինչպես և արդֆինալանի քանակա-
կան և վորակական առաջադրությունների կատարման նչա-
նակալից հասմունքների համար պարզեատրությունը կա-
տարվում է ժողովրդական կոմիսարիատի կամ նրա տեղա-
կան մարմնի վորոշումով՝ ընդունված արհեստակցական
միությունների համամիութենական կենտրոնական խորհր-
դի, արհեստակցական միությունների հանրապետական կամ
տեղական խորհրդի հետ միասին, կամ համապատասխան
պրոֆմիության հետ՝ ըստ պատկանելության:

Ձեռնարկությունները պարզեատրվում են ավյալ ձեռ-
նարկության համար բնակարանային և կուլտուր-կենցաղա-
յին շինարարությանը լրացուցիչ ասիդնումների միջոցով:

Ծանոթություն. — Յեթե ձեռնարկությունների
պարզեատրման Փոնդերը կազմվում են միավորու-
թյուններում (19 հոդ. ծանոթություն), ապա նրանց
կազմելու աղբյուր ծառայում են այն միջոցների ընդ-
հանուր գումարից արվող 10-տոկոսյա մասնատրու-
թյունները, վորոնք ուղղված են միավորության կազ-
մում մտնող ձեռնարկությունների բնակարանային և

կոյտուր-կենցաղային շինարարութեանը: Ձեռնարկութեանն ընդերքը պարզեցնում են միավորութեան վարչութեան վերջնական, վերջնական ընդունումը և համապատասխան արհեստակցական միութեան հետ միասին:

22. Գյուտարարութեանն ու ռացիոնալացման ոժանդակելու ֆոնդերը գերատեսչութեանն են և նրանց տեղական մարմիններում կազմվում են այն դեպքերում, յերբ գերատեսչութեանը նպատակահարմար է գտնում աշխատի ֆոնդեր կազմել միավորութեանն և տրեստներին մեջ յեղած ֆոնդերին հետ միաժամանակ:

23. Գերատեսչութեանն են նրանց տեղական մարմիններում ֆոնդերը կազմվում են ի հաշիվ նախահաշիվների հատուկ ասիդնումների մասնատրութեանն և տվյալ մարմնի իրավասութեան տակ գտնվող միավորութեանն ու տրեստների գյուտարարութեանն ու ռացիոնալացմանը ոժանդակելու ֆոնդերից արվող տասն-տոկոսյա մասնատրութեանն:

24. Ֆոնդերը ձեռնարկութեանն են, միավորութեանն են և տրեստներում, ինչպես և գերատեսչութեանն են և նրանց տեղական մարմիններում կազմվում են անկախ այն դատարաններից, վերջինք բաց են թողնվում աշխատավարձի ֆոնդին վերաբերյալ գտնադան տեսակի իրախուսական վարձատրութեանն համար:

Մ. Ֆոնդերը սոցիալական և գիտական հետազոտական հիմնարկներում

25. Լուսավորութեան, առողջապահութեան ժողովրդական կոմիսարիատները և ուրիշ կենտրոնական և տեղական որդանները (բացի ռադիոկենտրոններից), վերջինք իրավասութեան տակ գտնվում են գիտական-հետազոտական և սոցիալ-կուլտուրական հիմնարկութեանն (կրթական հաստատութեանն), հիվանդանոցները և այլն—այդ հիմնարկութեանն զործավորներին պարզեցնելու համար կազմում են յերկու ֆոնդ:

ա) սոցիալիստական մրցման և հարվածայնութեան հիման վրա ձեռք բերված համունքները պարզեցնելու ֆոնդ:
բ) գյուտարարութեան և ռացիոնալացման ոժանդակելու ֆոնդ:

Յերկու ֆոնդերի փոխարեն կարող է կազմվել մեկ ֆոնդ, վերջին պարզեցնելու տրվում են ինչպես գյուտի, տեխնիքական կատարելագործութեան և ռացիոնալացման առաջարկութեան համար, նույնպես և որինակելի աշխատանքի և հատուկ համունքների համար սոցիալիստական մրցման և հարվածայնութեան հիման վրա:

26. Այն դեպքերում յերբ սոցիալ-կուլտուրական և գիտական հետազոտական հիմնարկութեանն զտնվում են տնտեսավարական սկզբունքներով զործող միավորութեանն, տրեստների և ուրիշ մարմինների իրավասութեան տակ, սոցիալիստական մրցման և հարվածայնութեան հիման վրա ձեռք բերվող համունքները պարզեցնելու ֆոնդերը կազմվում են այդ տնտեսավարական մարմիններին կից:

Սոցիալ-կուլտուրական և գիտական-հետազոտական հիմնարկութեանն զործավորների տրած գյուտերի և տեխնիքական կատարելագործութեանն վարձատրման և գյուտարարութեանն ոժանդակելու ծախսերը կատարվում են այն բնդհանուր ֆոնդից, վեր գյուտի ունի տնտեսավարական մարմնին կից:

27. Սոցիալիստական մրցման և հարվածայնութեան հիման վրա ձեռք բերվող համունքները պարզեցնելու ֆոնդերը կարող են կազմվել յերկու իսկ սոցիալ-կուլտուրական և գիտական-հետազոտական հիմնարկութեանն: Թե այդ հիմնարկութեանն վերջինք մեջ են կազմվում պարզեցնելու ինքնուրուն ֆոնդերը,—պատշաճ արհեստակցական կազմակերպութեան հետ միասին վերջինք և այն մարմինը, վերջինք այդ հիմնարկութեանն յերկու իսկ:

28. Սոցիալիստական մրցման և հարվածայնութեան հիման վրա ձեռք բերվող համունքները պարզեցնելու ֆոնդերը գերատեսչութեանն են և նրանց տեղական մարմիններում, իսկ պատշաճ դեպքերում և յերկու իսկ գիտական-հետազոտական և սոցիալ-կուլտուրական հիմնարկութեանն (25 և 27 հոդ. հոդ.) կազմվում են ի հաշիվ հատուկ նախահաշիվային ասիդնումների: Տնտեսավարական մարմիններում այդ ֆոնդերը կազմվում են ի հաշիվ արդիւնալանի մեջ մտնող ասիդնումների: Պարզեցնելու չափն ու տեսակը վերջինք և վարչութեանը արհեստակցական կազմակերպութեան հետ միասին:

29. Գյուտարարութեանն ու ռացիոնալացմանն ռոմանդա-
կելու ֆոնդերը կազմվում են ի հաշիվ հատուկ ասիզներու-
նեքի՝ համապատասխան կենտրոնական և տեղական մար-
մինների նախահաշիվներով:

Բացի դրանից, այդ ֆոնդերը լրացվում են տվյալ մարմ-
նին յնթակա հիմնարկութուններում ռացիոնալիզատորա-
կան առաջարկութեան կիրառման առաջին տարվա ընթաց-
քում նկատարված խնայողութեան գումարի 50 տոկոսի մաս-
նատրութեան չափով:

Գենտրոնական և տեղական այն մարմիններում, ուր
կազմվում են 22 հոդ. նախատեսված ֆոնդերը, սոցիալ-
կուլտուրական և դիտական-հետադոտական հիմնարկու-
թյունների գործավորները պարզևատրվում են այդ նույն
ֆոնդերից: Այդ ֆոնդերի մեջ են մտնում այս հոդվածում
մատնանշված խնայողությունից ստացվող մասնատրու-
թյունները:

V1. Ֆոնդերը կառավարչական ապարատնե-
րում և վարկալին հիմնարկություններում

30. Կառավարչական բնույթի պետական հիմնարկու-
թյուններում (նույն թվում և միավորությունների և տրեստ-
ների վարչություններում) և վարկալին հիմնարկություն-
ներում կազմվում է պարզևատրման ֆոնդ՝ սոցմրցման ու
հարվածախնութեան հիման վրա այդ հիմնարկությունների
գործավորների ձեռք բերած հասմունքների և հիմնարկու-
թյան աշխատանքը բարելավելու վերաբերյալ ռացիոնալի-
զատորական առաջարկությունների պարզևատրման հա-
մար:

Պարզևատրման ֆոնդը կազմվում է ի հաշիվ հատուկ
ասիզներումների, վորոնք նախատեսված են հաաապատասխան
հիմնարկութեան նախահաշիվով տվյալ հիմնարկութեան հա-
մար, սահմանվում է աշխատավարձի տարեկան ֆոնդի $\frac{1}{4}$
տոկոսի չափով:

Ֆոնդն այդ չափով կազմվում է տարվա սկզբին: Բացի
դրանից, այդ ֆոնդին է անցնում խնայողութեան 50 տոկո-
սը, վորն ստացվում է սոցմրցման, հարվածախնութեան և
ռացիոնալիզատորական միջոցառումներն իրականացնելու
հետևանքով:

31. Կառավարչական բնույթի հիմնարկություններում
վերադաս մարմնին կից գտնվող ֆոնդից կարող է պարզև-
վատրվել ստորադաս մարմինների ամբողջ կրեկտիվը կամ
առանձին գործավորները: Այս նպատակով անհրաժեշտու-
թյան դեպքում ֆոնդը կարող է լրացվել նախահաշիվի ալ
ստորաբաժանումներից վարկեր տեղափոխելու միջոցով:

32. Պարզևատրման չափն ու ձևը վորոշում է վարչու-
թյունը, տեղիումի հետ միասին:

33. ԽՍՀ Միութեան Յենտրոսոյուզը և վսեկոպրոմսո-
վետը՝ Արհեստակցական միությունների համամիութենա-
կան կենտրոնական խորհրդի համաձայնութեամբ վորոշում
են, թե սպառողական ու արհեստագործական կոոպերացիա-
յի ինչ կազմակերպություններին կից ֆոնդեր են կազմում՝
այդ հիմնարկությունների կառավարչական ապարատի գոր-
ծավորներին պարզևատրելու համար:

VII. Պարզևատրման բնդհանուր ֆոնդերը ռայոնական
գործադիր կոմիտեներում

34. Ռայոնական գործադիր կոմիտեներին կից ռայոնա-
կան և գյուղական գործավորներին պարզևատրելու համար,
ի հաշիվ ռայոնական բյուջեի վերաբերյալ հատուկ ասի-
զումների, կամվում է պարզևատրման միասնական ֆոնդ
այն կարգով, վոր սահմանված է դաշնակից հանրապետու-
թյունների որենսդրութեամբ:

Այս ֆոնդը ծախսվում է ռայոնական գործադիր կոմի-
տեի վորոշումներով՝ ռայոնական և գյուղական նշանակու-
թյան հիմնարկություններում և ձեռնարկություններում
դրացված գործավորներին, որինակելի աշխատանքը և սոց-
մրցման ու հարվածախնութեան հիման վրա հատուկ հա-
մունքների, ինչպես և գյուտարարութեան, տեխնիկական
կատարելագործութեան և ռացիոնալիզատորական առաջար-
կությունների պարզևատրման համար:

Այդ նույն ֆոնդից են պարզևատրվում ռայոնական ձեռ-
նարկություններն ու հիմնարկություններն ամբողջութեամբ:

ԽՍՀ Միութեան ԿԳԿ նախագահ՝ Մ. ԿԱԼԻՆԻՆ

ԽՍՀՄ ԺԿՆ նախագահ՝ Վ. ՄՈԼՈՏՈՎ (ՍԿԲՍԻՆ)

ԽՍՀ Միութեան ԿԳԿ քարտուղար՝ Ա. ՅԵՆՈԿԻՉԵ

Հ Ր Ա Հ Ա Ն Գ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՅԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԳԻՆ
ԱՌԸՆԹԵՐ ԳՅՈՒՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԿՈՄԻՏԵՅԻՆ՝

Գլուտերի, տեխնիկական և կազմակերպչական կատարելագործումների համար վարձատրություն տալու մասին:

1. Գլուտերի համար վարձատրություն տրվում է հեղինակի վկայական ստացած գլուտարներին այն դեպքում, յերբ նրանց գլուտերը ԽՍՀՄ Ժողովրդական տնտեսության համար (նույն թվում և սոցիալ-կուլտուրական նպատակներին, յերկրի պաշտպանության համար և այլն) պիտանի յեն ճանաչված:

Տեխնիկական կատարելագործումներ են համարվում և վարձատրվում են այն առաջարկները, վորոնց վերաբերյալ հեղինակի վկայական չի ստացված և վորոնք տեխնիկական-կոնստրուկտիվ բնույթ ունեն կամ փոփոխում են արտադրության տեխնոլոգիական պրոցեսները:

Կազմակերպչական կատարելագործումներ են համարվում և վարձատրվում են մնացած բոլոր պիտանի առաջարկները, վորոնք ընդունված են իրագործելու համար:

Ծանոթություն 1.— Այն դեպքերում, յերբ գլուտը պիտանի է ճանաչվում մինչև հեղինակի վկայական տալու հարցի լուծումը, վարձատրություն տրվում է վորպես տեխնիկական կատարելագործումի համար և հետագայում հեղինակի վկայական ստանալուց հետո, համապատասխան հաշվարկ և կատարվում:

Ծանոթություն 2.— Այն դեպքում, յերբ արդեն իսկ տրված հեղինակի վկայականը վերացվում է գլուտը նոր չլինելու պատճառով, վարձատրության հաշվարկ և կատարվում և վարձատրությունը վորոշ-

վում է վորպես տեխնիկական կատարելագործումի համար տրվելիք: Սակայն ի հաշիվ վարձատրության վճարված գումարները հետ չեն վերադարձվում:

2. Վարձատրություն տրվում է այն առաջարկներին համար (գլուտեր, տեխնիկական և կազմակերպչական կատարելագործումներ), վորոնց հիմնական եֆեկտը տնտեսական խնդրի մեջ և արտահայտվում, տրվում է տարեկան տնտեսումից յեննելով, ըստ չկալանների (հոդ. 6, 7, 8):

Ըստ վորում տեխնիկական և կազմակերպչական կատարելագործումների նկատմամբ տարեկան տնտեսում է համարվում առաջարկն առաջին տարում գործադրելուց ստացված տնտեսումը: Իսկ գլուտերի նկատմամբ տարեկան տնտեսում է համարվում գլուտի գործադրության առաջին 3 տարիներից այն տարվա տված տնտեսումը, վորի ընթացքում գլուտն ամենից շատ է գործադրված յեղել:

3. Առաջին տարվա տեխնիկական կամ կազմակերպչական կատարելագործումի գործադրումից առաջին 12 ամսվա ընթացքում ստացված տնտեսումը:

Այն դեպքում, յերբ առաջարկը գործադրվել է տարվա մեջ, յենթադրյալ տնտեսումը (հոդ. 14) հաշվում է տարվա մնացած մասի համար՝ տվյալ տարվա արտադրական ծրագրով, իսկ հետագա տարվա մինչև 1 ամիսը պակասող մասը՝ հետագա տարվա ծրագրով, յեթե հայտնի յե այն, իսկ յեթե չե, ապա ընթացիկ տարվա ծրագրով:

4. Առաջարկից սպասվող տնտեսումը հաշվելիս, պետք է համեմատել արտադրանքի արժեքի կալիուլյացիան (յեթե առաջարկն իր հիմնական եֆեկտն արտադրության ընդգալառում է տալու), կամ չահագործման ծախսերը (յեթե առաջարկն իր հիմնական եֆեկտը տալիս է գլուտարոված և կատարելագործված գործվածքների չահագործման ժամանակ)՝ մինչև առաջարկը գործադրելը և դրանից հետո: Ըստ վորում յերկու դեպքումն էլ հաշվի յեն տնտեսում չի յեցման, վերադրի և այլ ծախսերը: Իսկ այն ծախսերը, վորոնք կապված են առաջարկի մշակման (գծագրեր, մոդելներ, նմուշներ և այլն պատրաստելը) և նրա վործարկման հետ, հաշվի չի առնվում:

5. Այն առաջարկներին վարձատրման չափը, վորոնց

Հիմնական սուղուր տնտեսումի մեջ չեն, վորոշում են՝ դյուտարարութեան ճշուղային մարմինը (միավորման, կենտրոնական վարչութեան և այլն անուններ) կամ ձեռնարկութեան վարչութիւնը, ըստ պաշտոնի (հոդ. 18 և 20): Այս նպատակով առաջարկը, նաեւ նրա կարեւորութեան, համարեցվում է այս կամ այն տնտեսում տվող առաջարկի, վորից հետո վարձատրութեան չափն և վորոշվում ըստ համապատասխան շկայայի, սույն հրահանգով նախատեսված համեմատներով և պահանջներով:

6. Գյուտերի համար տրվող վարձատրութիւնը վորոշվում է հետևյալ շկայայով՝

Տարեկան տնտեսումը		Վարձատրութեան չափը	
մինչև 500 ա.	տնտեսում 30 տոկ, բայց փոշ պակաս	100 ա.	
500- մինչև 1000 ա.	» 20 տոկ. և դրան գումարած	50 ա.	
1000 » 5000 »	» 15 »	100 »	
5000 » 10000 »	» 12 »	250 »	
10000 » 50000 »	» 10 »	450 »	
50000 » 100000 »	» 6 »	2450 »	
100000 » 250000 »	» 5 »	3450 »	
250000 » 500000 »	» 4 »	5950 »	
500000 » 1000000 ա.	» 3 »	10950 »	
1000000-ից բարձր	» 3 »	20950 »	
բայց փոշ ավելի		100.000 ա.	

7. Տեխնիկական կատարելագործումների համար տրվող վարձատրութիւնը վորոշվում է հետևյալ շկայայով՝

Տարեկան տնտեսումը		Վարձատրութեան չափը	
Մինչև 500 ա. տնտեսում	30 տոկոս, բայց փոշ պակաս	50 ա.	
500 ա. մինչև 1000 ա.	20 » և դրան գումարած	50 ա.	
1000 » 5000 »	12 »	130 »	
5000 » 10000 »	8 »	330 »	
10000 » 50000 »	5 »	630 »	
50000 » 100000 »	3 »	1630 »	
100000 » 250000 »	25 »	2130 »	
250000 » 500000 »	2 »	3880 »	
500000 » 1000000 »	1,5 »	5880 »	
1000000-ից բարձր 1 տոկ.		10880 »	
բայց փոշ ավելի 50.000 ա.			

8. Կադմակերպչական կատարելագործումների համար տրվող վարձատրութիւնը վորոշվում է հետևյալ շկայայով՝

Տարեկան տնտեսում		Վարձատրութեան չափը	
Մինչև 500 ա. տնտես.	15 տոկ. բայց փոշ պակաս	25 ա.	
500 ա. մինչև 1000	10 » և դրան գումարած	25 ա.	
1000 » 5000 »	6 »	65 »	
5000 » 10000 »	4 »	165 »	
10000 » 50000 »	25 »	315 »	
50000 » 100000 »	1,5 »	815 »	
100000 » 250000 »	1,25 »	1065 »	
250000 » 500000 »	1 »	1690 »	
500000 » 1000000 »	75 »	2940 »	
1,000000 ա. բարձր	0,5 »	5440 »	
բայց փոշ ավելի		25000 »	

9. Համապատասխան շկայայով վորոշված վարձատրութեան չափին, հետևյալ համեմատներն են տրվում՝

ա) 50-ից մինչև 100 տոկոս, յեթե առաջարկն ապատում է խմորորից կամ յենթարկում է եքսպորտի.

բ) մինչև 25 տոկոս, յեթե առաջարկը գեֆիցիտային նյութերի տնտեսում է տալիս և արտադրանքի բարձրացում:

Համապատասխան կարգով բարձրացվում է և թույլատրելի վարձատրութեան առավելագույն դումարը:

10. Բացառիկ դեպքերում համապատասխան ժողովրդատի հատուկ վորոշմամբ, կարելի չէ սահմանել առավելագույն չափից ավելի բարձր վարձատրութիւն:

11. Համապատասխան շկայայով տեխնիկական և կադմակերպչական կատարելագործումներ համարվողները վարձատրութիւնից պահանջվում է մինչև 75 տոկոս, յեթե առաջարկը վերցված է այլ ձեռնարկութիւնների վործից կամ դրականութիւնից:

Վարձատրութեան չափը վորոշելիս հաշվի չի առնվում և այն դժվարութիւնը, վորը կապված է յեղել առաջարկը կիրառելու և ըստ տվյալ ձեռնարկութեան պայմանները մշակելու հետ: Յեթե առաջարկը վերցված է ՍՈՒ-ի կարտոկէտայից կամ տվյալ ձեռնարկութեան տարած տեխնիկական դրականութիւնից, ապա վարձատրութիւնը սույն հոդվածի

համաձայն, տրվում է միմիայն այն դեպքում, յեթե նյութերն ստանալուց հետո մեկ ամսվա ընթացքում ձեռնարկության վարչությունը միջոցներ ձեռք չի առել զբանց ոգտագործման համար:

12. Գյուտերի, տեխնիկական և կադմակերպչական կատարելագործումների համար վարձատրություն տրվում է առաջարկներ անող անձանց, անկախ արտադրության մեջ նրանց ունեցած պաշտոնից: Սակայն վարչա-տեխնիկական կադմը, կոնսուլիտորները, ռադիոնալացման մարմինների, գիտական-հետազոտական ինստիտուտների և այլ աշխատողներն իրենց անմիջական պարտականությունների կատարման կարգով տեխնիկական և կադմակերպչական կատարելագործումների համար վարձատրություն են ստանում կիսի չափով: Յեթե առաջարկն առանձին նշանակություն ունի կամ յուրահատուկ է, ապա վարչությանը վարձատրությունը տալիս է լրիվ, ըստ սահմանված չկադմի:

Ձեռնարկության ղեկավարի և նրա տեղակալի պարգևավատրման հարցը վորոշում է վերադաս մարմինը:

Ծանոթութուն.— Այն աշխատողները, վորոնց և հանձնարարված է ՍՈ-ի և ձեռնարկության տեխնիկական գրականությունից ամբողջ ձեռնարկության համար պիտանի առաջարկներ անել, սույն հրահանգի կարգով վոչ մի վարձատրություն չեն ստանում:

13. Վարձատրությունը վճարում են հետևյալ կարգով՝ մինչև 500 ռ. վարձատրությունը տրվում է անմիջապես, յերբ համապատասխան մարմինների առաջարկը վերջնականապես պիտանի յեն ճանաչում (այսինքն՝ փորձարկումից հետո, յեթե առաջարկի պիտանի լինելը պարզելու համար անհրաժեշտ է լինում աղբյուրի փորձարկումը):

Յեթե վարձատրության չափը 10.000 ռ. բարձր չէ, ապա 25 տոկոս տրվում է անմիջապես առաջարկը վերջնականապես պիտանի ճանաչվելուց հետո, 25 տոկոսը շահագործման մեջ դնելու պահին, իսկ մնացած մասը՝ շահագործման մեջ դնելուց վեց ամիս հետո:

Յեթե վարձատրության չափը 10.000 ռ. բարձր է, ապա առաջարկը վերջնականապես պիտանի ճանաչելուց հետո

տրվում է 25 տոկոս անմիջապես, առաջարկը շահագործման մեջ դնելուց հետո տրվում է ևս 25 տոկոս, իսկ մնացած մասը վճարվում է շահագործման առաջին տարին լրանալուց հետո վոչ ուշ քան յերեք ամսվա ընթացքում:

Վարձատրություն ստացողի ցանկությամբ, վճարումը կարող է կատարվել և մաս-մաս (յուրաքանչյուր տարի, յետամսյակներով, յուրաքանչյուր ամիս): Այդ մասին հատուկ դրամոր համաձայնություն է կնքվում:

14. Այն գումարները, վոր վճարում են մինչև առաջարկը շահագործման մեջ դնելը (հոդ. 13), վորոշվում են առաջարկի շահագործման պլանի համաձայն յենթարկվելիք տնտեսումից յեղնելով (հոդ. 3): Իսկ այն գումարները, վոր վճարում են առաջարկը շահագործման մեջ դնելուց հետո, վորոշում են շահագործման ժամանակ փաստորեն հայտարարված տնտեսումից յեղնելով: Այն դեպքերում, յերբ գյուտի շահագործումից ստացված տնտեսման չափը յերկրորդ տարում ավելի յէ, քան առաջին տարում, իսկ յերրորդ տարում ավելի, քան յերրորդ տարում՝ լրացուցիչ վճար տրվում է յուրաքանչյուր տարին լրանալուց հետո, վոչ ուշ, քան յերեք ամսվա ընթացքում:

15. Յեթե առաջարկ է տրված մի քանի հոգու կողմից միասին, ապա վարձատրությունը բաժանվում է նրանց մեջ ըստ յիրենց համաձայնության: Համաձայնություն չկայանալու դեպքում, հարցը, նրանց համաձայնությամբ, լուծվում է դատարանում կամ հասարակական կադմակերպչության կողմից:

16. Լրացուցիչ գյուտի համար վարձատրություն վորոշվում է այն գումարի հաշվով, վոր չափով վոր ավելացել է հիմնական գյուտից ստացված տարեկան տնտեսումը:

17. Յեթե հիմնական գյուտն ինքնին ավտանի-չի ճանաչվում, սակայն հետադադում լրացուցիչ գյուտի կապակցությամբ կարող է պիտանի ճանաչվել, ապա վարձատրության չափը վորոշվում է հիմնական և լրացուցիչ գյուտերի գործադրումից ստացված տարեկան տնտեսումի հաշվով: Ըստ վորում, յեթե լրացուցիչ գյուտն արել է վոչ հիմնական գյուտի հեղինակը, ապա վարձատրության բաշխումը յերկու գյուտարարների միջև վորոշում է այն մարմինը, վորը վարձատրության չափն է վորոշ սահմանել:

18. Քյուտաբերի համար վարձատրութիւնն վորոչում և վճարում են արտադրող կամ սպառող ճյուղի գյուտարարութեան ճյուղային մարմինները (միախորումներին, կենտրոնական վարչութիւններին և այլնին աւրնթեր), համաձայն 22-րդ հոդվածի:

19. Այն գեպքերում, յերբ միախորման մեջ մտնող ձեռնարկութիւնը կամ տրեստը գյուտի գործադրման և անցնում ալիւլի շուտ, քան գյուտարարութեան ճյուղային մարմինը (միախորման, կենտրոնական վարչութեան և այլն աւրնթեր), վորոչում է ալլ առաջարկի պիտանի լինելու հարցը, ապա նա վարձատրում և գյուտարարին տեխնիկական կատարելագործումների մասին յեղած կանոնների համաձայն:

Իսկ յերբ ճյուղային մարմինը հաստատում է գյուտի աշխատողութեան ալանը, նա միաժամանակ վորոչում է վարձատրութեան չափը, յեկնելով այն նշանակութիւնից, վոր ունի գյուտն ամբողջ ճյուղի համար (կամ ամբողջ ժողովրդական տնտեսութեան համար՝ յեթե գյուտը նշանակութիւն ունի գանապան ճյուղերի համար), նույն վարձատրութեան մեջ պետք է հաշիւ և այն գումարները, վոր ստացել է գյուտարարը ձեռնարկութիւնից կամ տրեստից:

20. Տեխնիկական և կադմակերպչական կատարելագործումների համար վարձատրութիւնն տալիս է այն ձեռնարկութիւնը, վորը կատարելագործումներն ընդունել է: Իսկ յեթե կատարելագործումի ոգտադրծման ալանը վորոչել է ճյուղային մարմինը, ապա վարձատրութեան չափը սահմանում և վճարում նույն ալլ մարմինը, հաշիւելով նաև և արդեն ստացած գումարները:

Դաւանութիւն. — Յեթե գյուտարարութեան կամ ուսցիտնալացման առանձին մարմին գոյութիւն ունի, ապա կադմակերպչական կատարելագործումների համար վարձատրելը կարելի չէ հանձնարարել օտար իրոնալիլացման մարմիններին (արդիւնալանների կատարման և գերակատարման հաջողութիւններին, ինչպես նաև գյուտերին, տեխնիկական կատարելագործումների և ուսցիտնալացման առաջարկներին պարզեփառման Փոնդերի վերաբերյալ կանոնադրութեան 7-րդ հոդվածի համաձայն):

21. Վարձատրութիւնն տալլ մերժելու կամ վարձատրութեան չափի և վճարման կարգի վերաբերյալ ձեռնարկութեան վարչութեան ունեցած վորոչումների դեմ, կարելի չէ բողոքներ տալ գյուտարարութեան ճյուղային մարմնին, իսկ յեթե ձեռնարկութիւնն ալլ տեղ և գտնվում Պրոֆմիտիւթեան տեղակալ խորհրդի ներկայացուցչի նախադասութեամբ կազմող հանձնաժողովին:

Այն գեպքերում, յերբ վարձատրութեան չափը վորոչում է գյուտարարութեան ճյուղային մարմինը (հոդ. 18 և 20), վերջինի վորոչումների դեմ բողոքներ կարելի չէ տալ ԱՊՊ աւրնթեր գյուտերի և տեխնիկական կատարելագործումների կոմիտեին:

22. Այն գեպքերում, յերբ առաջարկը վերցրել է մշակելու համար այն մարմինը, վորը համապատասխան ապրանքներ է պատրաստում, սակայն հիմնական եֆեկտն ստացել է՝ նոր գտնված կամ կանտրելագործված իրերը չահագործելու ժամանակ (որինակ՝ շոքեկառքի կամ տրակտորի նոր կառուցվածքը, վորը վառելիքի խոշոր տնտեսում է տալիս), կամ յեթե առաջարկն ունի միջճյուղային նշանակութիւն, ապա վարձատրութիւնն տալիս է ալլ իրը պատրաստող մարմինը:

Նման գեպքերում տարեկան տնտեսման այն մասը, վորը տրվում է գյուտարարութեան ռժանդակման Փոնդի ոգտին, մտցվում է ապրանքի ինքնարժեքի կալուլյացիայի մեջ: Հիշյալ կանոնը չի կիրառվում այն տեղերում, յերբ առաջարկն ինքնուրույն մշակում են համապատասխան ապրանքներ պատրաստող սպառողները (Ռազմա-ծովային ժող. ծան. Հաղ. ժող., ջրանիստութիւն, Մատ. ժող. համար: Փոստհեղուրծ, Հողօդկամատ, ժողտնտխորհի ճյուղային միավորումներ և այլն):

Նման գեպքերում ապրանք պատրաստող մարմիններն իրացնում են առաջարկները սպառողի պատվերները կատարելու կարգով, իսկ վերջինն ինքն և վարձատրում առաջարկի հեղինակին և սահմանված մոտեցումներ կատարում տնտեսումից՝ իր գյուտարարութեան ռժանդակման Փոնդի ոգտին:

23. Աշխատանքի պաշտպանութեան և տեխնիկական ապահովութեան համար վարձատրութիւնն վորոչում են՝ գյու-

տարաբույսի ճյուղային մարմինները՝ աշխատանքի համապատասխան կենտրոնական և տեղական մարմնի համաձայնությունից, իսկ ձեռնարկությունները՝ աշխատանքի տեսչի համաձայնությունից:

Աշխատանքի և Պաշտպանության Սորճրդին
առընթեր դյուտ. կոմ. նախագահի տեղեկալ՝
ՌՌԶին

Աշխատանքի և Պաշտպանության Սորճրդին
առընթեր դյուտ. կոմ. քարտուղար՝ ԻՎԱՆՈՎ

Ընդունված և նախագահության 1931 թ. հոկտեմբերի
7-ի նիստում:

Սրբազրեցին Հ. Ստոիկյան, և Հարությունյան

Պետերատի տպարան, Յերևան

Դիմում № 8968 (բ):

Տիպատ 1000:

Պատվեր № 3050

Հանձնված և արտադրության 1 հոկտեմբերի 1932 թ.

Ստորագրված և տպագրվել 10 նոյեմբերի 1932 թ.

ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0260887

295

