



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

1301

Պ Ր Ո Ֆ Խ Ն Դ Ի Ր Ն Ե Ր
7863 2011-

ՆՈՐ ՈՐԵՆԺ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԸ
ՔՆՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

(ՀԱՐՑ ՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՎ)



ԽՍՀՄ ԺՈՂՈՎՈՒՐԴՆ. ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ
ՀՐԱՏԱՆԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ. ՄՈՍԿՎԱ, 1929

ՏԱՆԶՈՒԿ ՅԵՎ ՇՏԱՐԻ

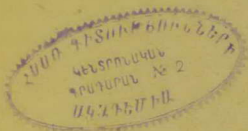


331.15

**ՆՈՐ ՈՐԵՆՔ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԸ
ՔՆՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

(ՀԱՐՑ ՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՎ)

A
I
4471



ԽՍՀՄ ԺՈՂՈՎՈՐԴՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐ. ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ
ՄՈՍԿՎԱ

1929

Фигура. 2. В.

ԽՄԲԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ԿՈՂՄԻՑ

1928 թվի դեկտեմբերի 1-ից գործադրվում են աշխատանքային կոնֆլիկտների հաշտարար-միջնորդ և դատական քննության վերաբերյալ նոր կանոնները։ Այդ կանոնների մեջ, կոֆլիկտներն ավելի պարզեցնելու և կոնֆլիկտային վալակիտայի հետ կռվելու նպատակով, հավաքված ե այն բոլորը, ինչ վոր պետք ե հիմք ծառայի այն բանի, թե ինչպե՞ս և ի՞նչ կարգով պիտի քննվեն կոնֆլիկտները։ Կոնֆլիկտային գործերի քննության պրակտիկան ցույց ե տվել, վոր բանվորների և ծառայողների վոչ բավարար պաշտպանությունը մեծ չափով առաջ ե գալիս նրանից, վոր պրոֆմիությունների ստորին բջիջների և մանավանդ Գ. Կ. Հ. (P.K.K.) բանվորական մասը ծանոթ չեն աշխատանքային որենսդրության հետ։ Այդ պատճառով պրոֆմիությունները պետք ե միջոցներ ձեռք առնեն, վորպեսզի պրոֆմիութենական ակտիվը և ամբողջ միութենական մասսան հիմնավորապես ծանոթանա կոնֆլիկտների քննության նոր կարգի հետ։

Նոր կանոնները, վոր դեռ գործնականում ստուգման չեն յենթարկված, իրենց մեջ ունեն մի շարք կետեր, վորոնք ճիշտ կիրառման համար բացատրության կարիք են զգում։ Ներկա բրոշյուրի նպատակը չե վանազան մոլթ կետեր հայտարերել և ճշտելը, դրա համար

դեռ բավարար նյութ չկա: Գրքույկի նպատակն է —
 պարզ պատասխաններ տալ այն հարցերին, վորոնք
 ծագում են հենց որենքի տեքստը կարդալիս: Պրոֆ-
 ակտիվին բացատրելիս՝ նոր որենքի բովանդակու-
 թյունը նյութ է տալիս պարզորոշ պատասխանի հա-
 մար այն հիմնական հարցերին, վորոնք առաջ են
 գալիս որենքի կիրառման ժամանակ. — վորտե՞ղ, ի՞նչ-
 պիսի գործերի վերաբերյալ, ո՞վ կարող է և ի՞նչպիսի
 ժամկետերում գանգատվել, ի՞նչպես և կատարվում
 վճիռների իրագործումը, ի՞նչպես են վերականգնվում
 արձակված աշխատավորները, ինչպես նաև ինչպիսի
 գործեր են յենթակա ԳԿՀ-ին և ինչ կարգով:

Մ. Բուխով

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԿԱՆՈՆՆԵՐ*

1. Վճարտեղ են քննվում աշխատանքային կոնֆլիկտները:

Քննվում են գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներում, հաշտարար ատյաններում և միջնորդ դատարանում, վորոնք հաշտարար-միջնորդ քննության որդաններ են հանդիսանում, նույնպես և ժողովրդական դատարանի Աշխատանքային սեսիաներում:

2. Ով ե քննում աշխատանքային որենսդրության և կոլպայմանագրերի խախտման գործերը:

Վարձողների այն գործողությունները, վորոնք խախտում են աշխատանքային որենսդրի և կոլպայմանագրի մեջ մտցված կանոնները (որենքները), հետապնդվում են քրեյական կարգով քրեյական որենսդրի 133 և 134 հոդվածներով: Այդ տեսակ խախտումների վերաբերյալ գործերը քննվում են քրեյական դատավարության կարգով Աշխատանքային սեսիաներում կամ ժողովրդական Դատարաններում, յեթե տեղում սեսիաներ չկան:

* «Աշխատանքային կոնֆլիկտների հաշտարար-միջնորդ և դատական քննության կանոններ», տես «Изв. ЦИК» 1928 թ. սեպտեմբ. 11 և 12-ին, №№ 211, 212.

3. Ի՞նչ հիմունքների համաձայն են կազմակերպվում և գործում գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները, հաշտարարատյանները և միջնորդ դատարանները:

Հատուկ կանոնների համաձայն, վոր հրատարակել է Խ. Ս. Հ. Մ. Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեի ատլասը*:

4. Կարելի՞ է արդյոք կոլլեկտիվ պայմանագրերի մեջ Գ.Կ.Հ. կազմակերպման և աշխատանքի կարգը փոփոխել:

ԽՍՀՄ Աշխ. ժողկոմի հաստատած Գ.Կ.Հ. վերաբերյալ կանոնները պարտադիր են հանդիսանում և նրանց փոփոխության յենթարկել կոլպայմանագրերի մեջ չի թույլատրվում:

5. Արդյոք աշխատավորներին բոլոր կատեգորիաների վրա յեւ տարածվում են որ կանոններով սահմանված հաշտարար միջնորդ քննության կարգը:

«Կանոնները» չեն տարածվում աշխատավորներին կատեգորիաների վրա, վորոնց համար հաշտարար միջնորդ քննության գծով հատուկ որոշումով ուրիշ կարգ է սահմանված աշխատանքային կոնֆլիկտները լուծելու համար:

6. Ի՞նչ պիտի դեպքերում թույլ ետրվում կոնֆլիկտներին հաշտարար-միջնորդ քննության կանոններին շեղվել:

* ԽՍՀՄ Աշխտղկոմի վորոշում 1928 թ. 12/XII № 722 և 723. „Изв. НКТ“ № 51—52, 1928 թ.

Ժողովրդական տնտեսության վերոշ ճյուղերի համար՝ բացառիկ դեպքերում ԽՍՀՄ Աշխ. Ժողկոմատի վերոշումով՝ համապատասխան պրոֆիտության կենտրոնական կոմիտեյի միջնորդությամբ:

7. Ի ն չ պ ե ս ե ն կ ա ղ մ ա կ եր պ վ ու մ Ժ ո ղ ո Վ Ր Պ ա կ ա ն Դ ա տ ա ռ ա ն ն եր ի Ա շ խ ա տ ա ն ք ա յ ի ն ս ե ս ս ի ա ն եր ը:

Աշխատանքային սեսսիաները Ժողովրդական Դատարանի հատուկ կազմ են հանդիսանում, վոր ընտրված են խոշոր արդյունաբերական կենտրոններում հատկապես աշխատանքային գործերի քննության համար:

Նրանք կազմակերպվում են հատուկ կանոնների¹ հիման վրա և գործում են Միութենական Հանրապետությունների Քաղաքացիական և Քրեյական դատավարական որենսդրքերի համաձայն:

¹ Բոլոր թվանշանով ծանոթությունները տես յերես 58.

ՀԱՇՏԱՀԱՐ-ՄԻՋՆՈՐԴ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՈՐԳԱՆՆԵՐԸ

ԳՆԱՀԱՏԻԶ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱ- ԺՈՂՈՎՆԵՐ (ԳԿՀ)

8. Ի՞նչի համար են կազմակերպվում գնահատիչ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովները:

ԳԿՀ կազմակերպվում են լուծելու համար այն հարցերը, վորոնք որենքով կամ կոլպայմանագրով վերապահված են նրա իրավասության և լուծելու համար այն բոլոր կոնֆլիկտները, վորոնք ծագում են աշխատավորի և վարձողի միջև աշխատանքի վերաբերյալ որենքի, կոլլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի և ներքին կարգավորության կետերի գործադրության ժամանակ:

9. Վորտեղ են կազմակերպվում գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները:

ա) Ամեն մի ձեռնարկի կամ հիմնարկի-մեջ, վորտեղ կա բանվորների կոմիտե (Ֆաբ.-գործկոմ) կամ ծառայողների կոմիտե (տեղկոմ):

բ) Մեծ թվով բանվորներ ունեցող ձեռնարկու-թյունների խոշոր ցեխերում, բաժանմունքներում և արհեստանոցներում (ցեխային ԳԿՀ):

դ) Բանվորներին և ծառայողներին խմբակային կոմիտեներին կից՝ քննելու համար այն խնդիրները, վորոնք վերապահված են ԳԿՀ իրավասության և առաջ են դալիս այն ձեռնարկներում և հիմնարկներում, վորտեղ կազմակերպված չեն ֆարգործող կոմիտեներ:

դ) Պատշաճ պրոֆմիության վոլոստի, ռայոնական, գավառային կամ նրան համապատասխան կոմիտեյին (վարչության) կից:

ԳԿՀ կազմակերպվում է անկախ նրանից կաթե չկա կոլպայմանագիր:

10. Ինչպե՞ս են կազմակերպվում գնահատիչ-կոֆլիկտային հանձնաժողովները:

ա) ԳԿՀ կազմակերպվում են վարձողի և ֆարգործ-կոմի կամ ծառայողների տեղկոմի հավասար թվով ներկայացուցիչներից:

Յուրաքանչյուր կողմի ներկայացուցիչների թիվը ԳԿՀ-յում վորոշվում է նրանց փոխադարձ համաձայնությամբ (որինակ՝ յեթե վարչությունը տալիս է յերկու ներկայացուցիչ, պրոֆմիությունն էլ տալիս է յերկու):

ԳԿՀ-ի բանվորական մասի ներկայացուցիչները չեն կարող արձակվել ձեռնարկից կամ հիմնարկից առանց միութենական վերադաս կազմակերպության (վոչ ցածր՝ պրոֆմիության գավառական բաժանմունքից) համաձայնության:

բ) Յեխային ԳԿՀ-ները կազմակերպվում են պրոֆմիության և վարձողի միջև կայացած համաձայնությամբ, ցեխային պրոֆկազմակերպության և ցեխի վարչության ներկայացուցիչների հավասար կազմով:

գ) Խմբակումին կից խմբակային ԳԿՀ-ի կազմի մեջ մտնում ե խմբակումի ներկայացուցիչը և այն վարձողը, վորը տվյալ կոնֆլիկտի մեջ կողմ ե հանդիսանում:

դ) Պրոֆմիության Կոմիտեյին (վարչության) կից կազմակերպված ԳԿՀ-ի կազմի մեջ մտնում են՝ պրոֆ-կազմակերպության ներկայացուցիչը և այն վարձողը, վորը տվյալ կոնֆլիկտի մեջ կողմ ե հան-դիսանում:

11. Ինչպե՞ս են ընտրվում կողմերի ներկայացուցիչները ԳԿՀ-ում:

Վարձողի կողմից ԳԿՀ-ի ներկայացուցիչներ նշանակում ե անմիջապես ձեռնարկության (հիմնարկության) ղեկավարը:

Պրոֆմիության կողմից — ընտրում ե տեղական պրոֆկազմակերպությունը:

12. Ի՞նչ ձևով են իրար տեղեկացնում կողմերը ԳԿՀ-ի ներկայացուցիչներ ընտրության մասին:

Նախորոք և զրավոր կերպով կողմերը հայտնում են իրար իրենց նշանակած ներկայացուցիչների ազգանունները և նրանց իրավասության ժամկետը, ինչպես և հաղորդում են նրանց կազմի մեջ հետագա փոփոխությունների մասին:

13. Ո՞վ ե հրավիրում ԳԿՀ-ի նիստերը, նրանց համար զբաղմունքի առարկաներ պատրաստում և որակարգ կազմում:

Այդ պարտականությունները ղրվում են ԳԿՀ-ի հերթական նիստի նախագահի և քարտուղարի վրա:

Նախագահի և քարտուղարի պարտականությունները կողմերի ներկայացուցիչները հերթով են կատարում, սակայն այնպես, վոր միևնույն նիստում

նախագահն ու քարտուղարը միևնույն կողմի ներկայացուցիչներ չլինեն:

14. Ինչպե՞ս ե կատարվում ԳԿՀ-ի աշխատանքի տեսիսն ի քաղաքն սպասարկումը:

ԳԿՀ-ի տեխնիքական սպասարկումը (գործավարություն և գործերի պահպանություն) կատարվում է ձեռնարկի և հիմնարկի ապարատի միջոցով և նրանց հաշվին:

15. Ի՞նչն է վերաբերում ԳԿՀ-ի քննություն:

ԳԿՀ-ի քննություն վերաբերում են՝

Բրահը — նրա վորոշելը և նորմալ տոկոսի փոփոխությունը:

Աշխատավարձը — որենքով կամ կոլպայմանագրով սահմանված աշխատանքային վարձի խրախուսիչ սխտեմների հաստատակելը և փոփոխելը:

Քննություն — նրա ձևերի վորոշումը և փոփոխելը:

Արտադրման նորմաները — հաստատել և փոփոխել նորմաները այն դեպքերում և սահմաններում, վորոնք նախատեսված են որենքով կամ կոլլեկտիվ պայմանագրի մեջ:

Հեռացնել — աշխատանքից այն վարձվողին, վոր բռնվում է հանցանք գործելիս²:

Փորձը — նրա ձևերի վորոշելը:

Վարձագնատում վորոշել — գործավարձի աշխատանքների հաստատումը:

Արտաժամյա աշխատանքներ — նրանց կատարելու անհրաժեշտություն վորոշելը:

Աշխատանքային պայմանագրեր — նրանց լուծումը —

ա) աշխատավորի անպետքությունը հայտարարվելու կամ նրա սխտեմատիկ, առանց հարգելի պատճառների, իր պարտականությունները չկատարելու հետևանքով (Աշխատ. որենսդրքի 47 հոդված. «գ» և «դ» կետերը)*:

բ) Այն հանգամանքների վորոշելը. վորոնք իրավունք են տալիս վարձավորին աշխատանքային վարձման պայմանագիրը (Աշխատանքի որենսդ. 48 հոդվածի ծանոթություն) քանդել:

Տարիֆի կացիան — աշխատանքների և պաշտոնների բաշխումը տարիֆային կարգերի հաճայն:

Վնասը — նրա հատուցումը, յեթե աշխատավարի անհոգության հետևանքով և առաջ յեկած (Աշխատ. որենսդրքի հոդվ. 83):

16. Ի՞նչ է ի վերաբերվում գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների քննություն:

Գործեր այն պատիժների վերաբերյալ, վորոնք յենթարկման կարգով հատուկ վորոշման³ համաձայն

* ՍՍՀՄ Ժողկոմխորհի 1929 թ. 6 II վորոշմամբ «Աշխատանքային դիսցիպլինան ամրացնելու միջոցների մասին» (ИЗВ. ЦИК СССР, № 55 7/III 1929 թ.) պետական ձեռնարկությունների վարչության իրավունք և տրվում ինքնուրույն (առանց նախապես ԳԿՀ-ի հետ համաձայնեցնելու) աշխատանքային դիսցիպլինան խախտող աշխատավորներին յենթարկելի պատիժների բռնորձակերին, վորոնք նախատեսված են պատիժների ցուցակում (տաբել), այդ հաշվին նաև պաշտոնից արձակելը:

դրված են պաշտոնատար անձանց վրա նրանց կատարած հանցանքների և զանցառությունների համար:

Դժգոհ մնացողը կարող է բողոք տալ իր վրա դրված պատժի համար յոթ ուրվա ընթացքում միայն յենթարկման կարգով վերադաս պաշտոնատար անձի անունով:

Աշխատավարձի խնդիրներ — պետնորմայի կարգով վորոշված անհատական և ըստ պաշտոնի ոռձիկների փոփոխելը:

Պաշտոնից արձակման և վերականգման գործերը այն անձանց, վորոնք ոգտվում են վարձելու և արձակելու իրավունքով բոլոր ձեռնարկներում և հիմնարկներում, վորոնց թվում և մասնավորները, ինչպես նաև պետական, կոոպերատիվ և հասարակական ձեռնարկների և հիմնարկների՝ ուրիշ կատեգորիաների պատասխանատու աշխատավորներին:

Այդ աշխատավորներին իրենց պաշտոններում վերականգնելու գործերը քննում են բացառապես յենթարկման կարգով վերադաս անձինք կամ որգաններ:

Աշխատավորներին պրոֆեսիոնալ միության պահանջով արձակելու վերաբերյալ գործերը (Աշխ. որենսգ. 49 հոդվ., վորն իրավունք է տալիս վարձողին այդպիսի պահանջի դեմ բողոքել կոնֆլիկտային կարգով — հաշտարար ատյանին կամ միջնորդ դատարանին), վարձվողը կարող է բողոքել այդպիսի պահանջի դեմ արձակման մասին վորոշում կայացնողի վերաբերմամբ վերադաս պրոֆմիութենական կազմակերպությանը:

17. Կարճիկ եւ արդյոք գնահատիչ-կոնֆ-
լիկտային հանձնաժողովը քննել այն-
պիսի դործ, վորն արդեն լուծել են հաշ-
տարար-միջնորդ դատավարության ուրիշ
որդաններ կամ ժողովրդական Դատա-
րանի աշխատանքալիս սեփական:

Վեջ:

18. Կարճիկ եւ արդյոք Գիշ-ն լրացնել,
փոփոխել կամ հանել կոլպայմանագրի
վորէի կետը:

Վեջ, չի կարող, յետեւայլպիսի իրավունք հատկա-
պես չի նախատեսված կոլլեկտիվ պայմանագրի մեջ:

19. Կարճիկ են արդյոք գնահատիչ-կոն-
ֆլիկտային հանձնաժողովները շտա-
տների փոփոխության խնդիրները քննել
Վեջ, չեն կարող:

20. Ինչպիսի՞ կոնֆլիկտներ ևս չեն կա-
րող քննության յետեւութեւ գնահատիչ-
կոնֆլիկտային հանձնաժողովներում:

ա) Աշխատավորների և վարձողների միջև ծագած
բնակարան տալու կամ բնակար. բաժանելու հողի վրա
ծագած կոնֆլիկտները (բաղնիք, ճաշարան, տեղափո-
խության միջոցներ և այլն), նույնպես և ուրիշ
խնդիրներ, վորոնք կոլլեկտիվ և աշխատանքային
պայմանագրերի պարտավորություններից առաջ յեկած
չեն (որինակ՝ ծառայության մեջ տեղափոխում):

բ) Հայցի բնույթ կրող կոնֆլիկտներ, վորոնք
վերաբերվում են պրոֆմիության վոչ անդամ անհատ
բանվորներին և ծառայողներին:

Այս տեսակ գործերը քննվում են անմիջապես Աշխատանքային սեսիաներում, իսկ այդպիսիների չլինելու դեպքում Ժողովրդական Դատարանում:

21. Ի ն չ ա ի ս ի՞ կ ո ն ֆ լ ի կ տ ն ե Ր յ ե ն թ ա կ ա յ ե ն գ ն ա հ ա տ ի չ - կ ո ն ֆ լ ի կ տ ա յ ի ն հ ա ն ձ ն ա - ժ ո ղ ո վ ի ա ն ս յ մ ա ն (ս յ ա ռ տ ա դ ի Ր) ք ն ն ու թ յ ա ն:

Գ ի չ - յ ու մ, վ ը ռ ս կ ես առ ա ջ ի ն հ ի մ ն ա կ ա ն ի ն ս տ ա ն - ց ի ա յ ու մ, ք ն ն ու թ յ ա ն ս կ ե տ ք ե յ ե ն թ ա ռ կ վ ե ն հ ե տ կ յ ա լ խ ն դ ի Ր ն ե Ր ի վ ե ռ ա ռ ե Ր յ ա լ կ ո ն ֆ լ ի կ տ ն ե Ր ը:

Բ Ր ա կ ը — ն Ր ա հ ա տ ու ց ու մ ը:

Ա Ր ձ ա կ մ ա ն ն ս յ ա ս տ ը — ա) ն Ր ա վ ձ ա Ր ու մ ը վ ա Ր ձ ո ղ ի հ ա ն ց ա ն ք ո վ ա շ խ ա տ ա ն ք ա յ ի ն ս յ ա յ մ ա ն ա գ Ր ի խ ա խ տ ե լ ու դ ե ս լ ք ու մ (Ա շ խ ա տ. ո Ր ե ն ս գ. 48 հ ո ղ վ ա ծ ի հ ի մ ա ն վ Ր ա):

բ) տ ե ղ ա փ ո խ ու մ ի ց հ Ր ա ժ ա Ր վ ե լ ու դ ե ս լ ք ու մ (Ա շ խ. ո Ր ե ն ս գ. հ ո ղ վ. 36):

Փ ո խ ա Ր ի ն ու մ ը — ղ ա ն ա ղ ա ն կ վ ա լ ի ֆ ի կ ա ց ի ա յ ի ա շ խ ա տ ա ն ք ն ե Ր ի վ ա Ր ձ ա տ Ր ու թ յ ու ն ը (Ա շ խ. ո Ր ե ն ս գ. հ ո ղ վ. 68):

Ա շ խ ա տ ա վ ա Ր ձ ը — մ ի ս յ ա շ տ ո ն ի ց մ յ ու ս տ ե ղ ա - փ ո խ վ ե լ ի ս ն ա խ կ ի ն ա շ խ ա տ ա վ ա Ր ձ ի ս յ ա յ ա ն ե լ ը (Ա շ խ. ո Ր ե ն ս գ. 36 հ ո ղ վ.):

Գ ո Ր ծ ի ք ն ե Ր — վ ա Ր ձ վ ո ղ ի ն ս յ ա տ կ ա ն ա ծ գ ո Ր ծ ի ք - ն ե Ր ն ո գ տ ա գ ո Ր ծ ե լ ու փ ո խ ա Ր ե ն վ ա Ր ձ ա տ Ր ու թ յ ու ն (կ ո մ - ս կ ե ն ս ա ց ի ա յ ի) ս տ ա ն ա լ ը (Ա շ խ. ո Ր ե ն ս գ. 85 հ ո ղ վ.), ն ու յ ն - ս կ ես և ա յ ն հ ա Ր ց ե Ր ը, վ ը Ր ո ն ք վ ե ռ ա ռ ե Ր ու մ ե ն ա յ դ վ ա Ր - ձ ա տ Ր ու թ յ ա ն (կ ո մ ս կ ե ն ս ա ց ի ա յ ի) չ ա փ ը վ ը Ր ո շ ե լ ու ն:

Ք ն ն ու թ յ ու ն — ք ն ն ու թ յ ա ն ժ ա մ ա ն ա կ ա մ ի ջ ո ց ի և վ ա Ր ձ ա տ Ր ու թ յ ա ն չ ա փ ի վ ը Ր ո շ ե լ ը:

Մ ա տ եր ի ա լ ն եր, հ ա Ր մ ա ր ու թ յ ու ն ն եր
2 ի ն ա ծ ի ր եր — դրանց փշացնելու համար հետպա-
հուսնելը (Աշխ. որենսզ. 83 հոդվ.):

Ն ո Ր մ ա յ ի չ լ ր ա ց ն ե լ ը — աշխատանքի վարձա-
տրելը նորման չլրացնելու դեպքում (Աշխ. որենսզ. 57 հոդվ.):

Ա Ր ձ ա կ ու ր դ — յերկարացրած արձակուրդ տալը
(Աշխ. որենսզ. 115, 116 հոդվ.). չողտադործած ար-
ձակուրդի փոխարեն կոմպենսացիա ստանալը (Աշխ.
որենսզ. 114 հոդվ. և արձակուրդի մասին կանոնների⁵
9 — 16 հոդված):

Ժ ա մ ա ն ա կ ա վ ո Ր հ ե ո ա ց ն ե լ ը պ ա շ տ ո ն ի ց —
հեռացման ժամանակամիջոցի վարձատրությունը²:

Տ ե դ ա փ ո խ ու մ — ուրիշ աշխատանքի (Աշխատ.
որենսզ. 36, 37 հոդվ.):

Պ ր ե մ ի ա — վարձվողին հասնելիք պրեմիայի
չափի վորոշելը:

Պ ա ր ա պ ու ր դ — (ПРОСТОЙ) նրա վարձատրությունը
(Աշխ. որենսզ. 68 հոդվ.):

Ա շ խ ա տ ա ն ք ի ժ ա մ ա ն ա կ ա մ ի ջ ո ց ը — կրճատ
որվա գործադրությունը (Աշխ. որենսզ. 95, 96 հոդվ.):

Ա Ր տ ա ժ ա մ յ ա ա շ խ ա տ ա ն ք ն եր — դրանց վար-
ձատրությունը (Աշխատ. որենսզ. 60 հոդված):

Ը ս տ դ ո Ր ծ յ ա (ЕДЕЛЬНЫЙ) պ ա տ վ ե Ր — դրա կա-
տարելու համար կորցրած ժամանակի վարձատրելը (Աշխ.
որենսզ. 74 հոդվ.), չվերջացրած ըստգործյա պատվերի
վարձատրելը (Աշխ. որենսզ. 74 հոդվ.):

Ս պ ե ց հ ա դ ու ս տ — նրա տալը և դրամական
կոմպենսացիա ստանալը (Աշխ. որենսզ. 141 հոդվ.⁶):

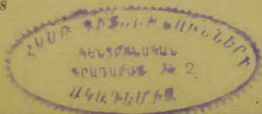
Սպեց սնոււնդ — նրա տալը և դրամական կոմպենսացիա ստանալը (Աշխ. որենսգ. 142 հոդվ.):

Պաշտոնից արձակելը — անպետքության հետեանքով՝ ինչպես վարձելու ժամանակ, նույնպես և աշխատանքի ընթացքում հայտարարվելու դեպքում (Աշխ. որենսգ. 47 հոդվ. «գ» կետը): Վարձվողի աշխատանքային պայմանագրով իր վրա դրված պարտականությունների չկատարելու դեպքում, կամ ներքին կարգավորության սխառեմատիկ խախտելու (չկատարելու) դեպքում (Աշխ. որենսգ. 47 հոդվ. «գ» կետը)*:

22. Կարգի են արդյոք գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին պարտադիր քննությանը յենթարկվել այլևս ուրիշ կոնֆլիկտներ, բացի 21-րդ հարցի պատասխանի մեջ թվածներին:

— Այո, կարող են, այնպիսի կոնֆլիկտներ, վորոնց լուծումը պահանջում է կոնֆլիկտի ամենամոտիկ հանգամանքների և պայմանների հաշվառումը, ինչպես նաև ձեռնարկի, հիմնարկի կամ կազմակերպության աշխատանքների առանձնահատկությունները:

* ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի 1929 թ. 8 III № 103 «Աշխատանքային դիսցիպլինան ամրացնելու միջոցների մասին» շրջաբերականը (տես «Труд» № 57) հրատարակելուց հետո, պետք է ընդունել, վոր ԳԿՀ-ի անպայման քննության յենթարկվող միայն արձակման վերաբերյալ դործերի առթիվ կոնֆլիկտները, այլ և դիսցիպլինայի կարգով բոլոր տեսակի պատիժների, վորոնք տրվում են պատիժների աղյուսակի հիման վրա (հանդիմանություն և այլն): Յեով՝ միայն ԳԿՀ-ում համաձայնություն չկայանալու դեպքում, շահագրգռված աշխատավորը կարող է կոնֆլիկտը ուղղել աշխատանքային սեսիա:



23. Ո՞վ է վորոշում լրացուցիչ այն կոնֆլիկտն երի ցուցակը, վորոշեց յենթարկվելու յեն գնահատիչ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովի՝ իբրև սկզբնական ինստանցիայի քննությանը:

Համամիութենական նշանակություն ունեցող ձեռնարկներում և կազմակերպություններում և ԽՍՀ Միության հիմնարկներում ծագած կոնֆլիկտների վերաբերմամբ՝ ԽՍՀ Միության Աշխտողկոմատը, ԽՍՀ Միության Ժողտնտեսության Գերագույն Խորհրդի և Պրոֆմիությունների Համամիութենական Կենտրոնական Խորհրդի հետ համաձայնեցնելուց հետո, իսկ մնացած ձեռնարկներում, հիմնարկներում և կազմակերպություններում՝ Միութենական հանրապետությունների որենսդրությամբ սահմանված կարգով:

24. Կարելի՞ է յե արդյոք ընտրությունանել գնահատիչ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովին, թե Ժողովրդական Դատարանի աշխատանքային սեսսիային դիմելու խնդրում:

Այո, բոլոր մնացած կոնֆլիկտների վերաբերմամբ, բացի 21, 22 և 23 հարցերի պատասխաններում հիշվածներից, — կարելի է ղիմել ըստ ցանկության՝ ԳԿՀ - ին կամ Ժողդատի աշխատանքային սեսսիային:

25. Ինչպիսի՞ դեպքերում կարելի է յե ԳԿՀ - ում քննել անհատ աշխատավորներին պահանջներին վերաբերյալ գործերը:

Միայն այն դեպքում, յեթե աշխատավորի պահանջը չի բավարարված իրեն, աշխատավորի, կամ պրոֆ-

միութեան ներկայացուցչի՝ ադմինիստրացիայի հետ
անմիջական բանակցությունների միջոցով:

26. Ինչպիսի՞նք ժամկետեր են նշանակած
դնահատիչ - կոնֆլիկտային հանձնաժո-
ղովին հայտարարություն տալու հա-
մար և ինչպե՞ս են հաշվվում այդ ժամ-
կետերը:

14 որ՝ — պարտականությունները չկատարելու
հետևանքով պաշտոնից արձակելու վերաբերյալ գոր-
ծերի համար:

ա) պետական ձեռնարկներում և տրանսպորտում՝
արձակման հաշիվ ներկայացնելու մոմենտից սկսած:

բ) պետական, կոոպերատիվ, հասարակական և
մասնավոր հիմնարկներում և կոոպերատիվ, հասարա-
կական և մասնավոր ձեռնարկներում — խախտումն
կատարելու մոմենտից սկսած, վոր իրավունք է տալիս
պաշտոնից հեռացնելու վերաբերյալ հարց հարուցել:

14 որ՝ — բոլոր մնացած դեպքերում պաշտոնից
արձակելու վերաբերյալ գործերի համար — հաշիվ
ներկայացնելու մոմենտից սկսած:

1 ամիս՝ — արտաժամյա աշխատանքների հարցերի
համար, պահանջի իրավունքի ծագման մոմենտից
սկսած:

3 ամիս՝ — բոլոր մյուս գործերի համար, պահանջի
իրավունքի ծագման մոմենտից սկսած:

27. Յե՞րբ և ծագում դրամական հայցի
վերաբերյալ պահանջի իրավունքը:

Այդ իրավունքի ծագման որ համարվում է այն
որը, յերբ պետք է կատարվեր համապատասխան

վճարումը, համաձայն տվյալ հիմնարկում կամ ձեռնարկում սահմանված վճարման ժամկետերի*:

28. Կարող եւ արդյոք գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը իր քննության առարկա դարձնել ժամկետն անցած (ուշացրած) հայտարարությունները:

Կարող եւ այն դեպքերում, յերբ գտնի, վոր ժամկետը հարգելի պատճառով եւ ուշացված:

29. Ի՞նչ պիտի պատճառներ հարգելի յեն համարվում:

Ժամկետի ուշացման վերաբերմամբ հարգելի չեն, համարվում հետևյալ պատճառները**.

ա) աշխատավորի հիվանդությունը, վոր հիվանդանոցային կամ սանատորա-կուրորտային բժշկություն եւ պահանջում.

բ) կարանտինի ժամանակ կամ ընտանիքի հիվանդանդամի մասին հոգացողության համար արձակուրդում լինելը.

գ) հերթական կամ լրացուցիչ արձակուրդում լինելը.

դ) աշխատավորի կալանքի տակ լինելը.

յե) աշխատավորի գործուղման մեջ գտնվելը.

զ) աշխատավորի ուրիշ աշխատանքի ղրվելու հետևանքով՝ տեղափոխումը.

* Այն ձեռնարկներում, վորտեղ ամսավարձի առաջին վճարը իբրեւ ավանս եւ տրվում, իսկ հաշիվը գոցվում եւ աշխատավարձի յերկրորդ վճարման ժամանակ — ժամկետը հաշվում են յերկրորդ վճարումից սկսած:

** Յեթե կան այդ պատճառները համապատասխան վավերացումով՝ ուշացրած ժամկետը անպայման վերականգնվում եւ

ե) ժողովրդական ատենակալի պարտականություններ կատարելը.

ը) պաշտոնում գտնվելիս՝ զինվորական ծառայության պարտականություններ կատարելը.

թ) աշխատավորի համագումարներին, կոնֆերենցիաներին և այլն մասնակցելը.

ժ) զնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովին դիմելու արգելք հանդիսացող ճանապարհների հաղորդակցություն ընդմիջումը (հեղեղումներ, բուք և այլն):

30. Ուրիշ ի՞նչ պատճառներ կարող են հարգելի ճանաչվել:

Բոլոր այն հանգամանքները (պատճառները), վորոնք ԳԿՀ-ի կողմից հարգելի կճանաչվեն:

Պատճառի հարգելի ճանաչելու վերաբերմամբ ԳԿՀ-ի կողմերի միջև համաձայնություն չկայանալը — ԳԿՀ-ի կողմից ժամկետը հետաձգելու մերժման հավասար և համարվում:

Այդպիսի մերժման դեմ կարելի չե բողոքել սովորական կարգով (տես № 48 հարցի պատասխանը):

31. Պատճառը հարգելի ճանաչվելու դեպքում՝ ժամկետը լիովին վերականգնվում և արդյոք:

Վնչ, ԳԿՀ-ներին դիմելու համար նշանակված ժամկետերը կհետաձգվեն միայն այնքան ժամանակով, վորքան իսկապես տևել են հարգելի պատճառները (տես 29-րդ հարցի պատասխանը):

Յեթե մնացած ժամանակը 7 օրից պակաս է՝ ժամկետը մինչև 7 օրի չե հասցվում. որինակ՝ աշխատավորը պահանջում է իր անկանոն արձակման հարցի քննությունը: Արձակման օրից անցել է 22 օր, վորոն-

ցից 10 որը նա համագումարումն է անցկացրել՝
Որենքի համաձայն նա իր արձակման դեմ բողոքելու
իրավունք ունի 14 որվա ընթացքում: 10 որը հաշվի
չի առնվում: 22 որից 10 որը դուրս յեկած (10 որը
չեն հաշվում), կմնա՝ 12 որ (ժամկետի որերից 12-ը
անցել են): 14 որից (դիմելու համար սահմանված ժա-
մանակը) հանած 12 որ, կմնա — 2 որ՝ դիմելու համար
ժամկետից, վոր և յերկարացվում է մինչև 7 որ:

32. Վճարքան ժամանակվա ընթացքում
ենքննվում ԳԿՀ-ում հայտարարութուն-
ները:

Հայտարարութուններն ստացվելուց՝ յերեք որից
վոչ ուշ:

33. Յե՛րբ են նշանակվում ԳԿՀ-ի նիս-
տերը:

ԳԿՀ-ի նիստերը նշանակվում են բացառապես
աշխատանքի ժամերին:

34. Ի՞ր դործի քննության ժամանակ՝
ԳԿՀ-ի նիստերին մասնակցում է ար-
դյոք աշխատավորը:

Կոնֆլիկտի լուծման մեջ շահագրգռված աշխատավորը
ժամանակին պետք է ծանուցում ստանա ԳԿՀ-ում իր
դործի քննության որվա մասին այնպես, վոր նա կարո-
ղանա դալ ԳԿՀ-ի նիստին իր պահանջները պաշտպա-
նելու և հարկավոր բացատրութունները տալու համար:

Շահագրգռված անձանց ԳԿՀ-ի նիստերին գալու
դեպքում՝ նրանց դործերի քննությունը կատարվում է
նրանց ներկայությամբ:

35. Ադմինիստրացիան արդյոք պարտա-
կան է ազատել աշխատանքից աշխատա-

վորին՝ ԳԿՀ-ի նիստին մասնակցելու համար.

Այո, յեթե աշխատավորի բացակայութունը արտադրական պայմաններին նայած՝ թույլատրելի չէ:

Անպետքության կամ պարտականությունները չկատարելու հետևանքով պաշտոնից արձակման գործերի քննության մասնակցելու համար ադմինիստրացիան բոլոր դեպքերումն էլ պարտական է աշխատավորին ազատել աշխատանքից:

36. Արդյո՞ք ԳԿՀ-ի բանվորական մասի՝ արտադրության մեջ աշխատող անդամները ռոճիկ ստանում են իրենց՝ նիստերին մասնակցած ժամանակի համար:

Այո, ԳԿՀ-ի նիստերին նվիրած ժամանակը, ինչպես նաև նիստերին դրվելիք խնդիրների նախնական մշակման համար գործադրած ժամանակը վարձատրվում է աշխատավորի միջին աշխատավարձի հաշվով:

37. Ուրիշ ու՞մ աշխատավարձն է տրվում:

Այն անձանց, վորոնք աշխատում են արտադրության մեջ և ԳԿՀ-ի բանվորական մասի հրավերով մասնակցում են նիստին իրեն և ևկապերտներ կամ վկաներ:

ԳԿՀ-ի նիստին իրենց գործերի քննության ժամանակ մասնակցող շահագրգռված աշխատավորներին:

38. Ինչպե՞ս է վարձատրվում այն ժամանակը, յերբ ԳԿՀ-ի նիստը արտաժամյա չէ:

Յեթե մի քանի հերթով աշխատող ձեռնարկի, բանվոր՝ ԳԿՀ-ի անդամը կամ ևկապերտը մասնակցել է նիստին վոչ իր հերթին, այլ իր համար արտաժամյա,

վարձատրվում է արտաժամյա աշխատանքի վարձատրման ընդհանուր հիմունքներով (ՍՀԽ. որենսդ. 60-րդ հոդվածի համաձայն)։

39. Խնչպե՞ս պետք է վարվել, յեթե քննվող գործում շահագրգռված է ԳԿՀ-ի անդամը։

Յեթե ԳԿՀ-ում քննվում է այնպիսի գործ, վորով շահագրգռված է ԳԿՀ-ի անդամը, վերջինս պետք է փոխարինվի մեկ ուրիշով։

40. Կարելի՞ է այն արդյոք պահանջել, վոր ԳԿՀ-ի վորեւէ անդամը հեռացվի գործի քննության մասնակցելուց։

Այո, յեթե պահանջի պատճառաբանությունը հիմնավոր է։

41. Յե՞րբ է ներկայացվում հեռացման պահանջը (հայտարարությունը)։

Պատճառաբանված հեռացման պահանջը ներկայացվում է ԳԿՀ-ի նիստում գործի քննությունից առաջ։

42. Ո՞վ է լուծում հեռացման պահանջի խնդիրը։

Հեռացման պահանջի խնդիրը լուծում է՝

ա) ԳԿՀ-ի բանվորական մասի վերաբերմամբ — բանվորների և ծառայողների կոմիտեն։

բ) ԳԿՀ-ի վարչական մասի վերաբերմամբ — վարչությունը։

43. Ո՞վ կարող է ներկա լինել ԳԿՀ-ի նիստին քննության և վորոշում կայացնելու ժամանակ։

ԳԿՀ-ի անդամները և այն անձինք, վորոնք ԳԿՀ-ի նիստին միշտ մասնակցելու իրավունք ունեն։

44. Ինչպե՞ս են տեղեկացնում աշխատավորներին այն գործերի մասին, վորոնք պետք ե քննվեն ԳԿՀ-ում աշխատանքի պայմանների վորոշման և փոփոխման խընդիրներին վերաբերմամբ:

Այն խնդիրներին վերաբերմամբ, վորոնք ընդհանուր նշանակութուն ունեն, կողմերի արած առաջարկությունները ԳԿՀ-ին իստից 7 որ առաջ պետք ե փակցված լինեն աչքի ընկնող տեղերում, վորպեսզի շահագրգռված բանվորներն ու ծառայողները տեղեկանան:

45. Գնահատի՞չ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովները ինչպե՞ս են վճիռներ կայացնում:

Միայն կողմերի համաձայնությամբ:

46. Ինչպե՞ս են կազմվում ԳԿՀ-ին իստերի արձանագրությունները:

Արձանագրությունները կազմվում են Աշխժողկոմատի սահմանած ձևով (տես հավելված № 2) և ստորագրվում են հենց նիստի ժամանակ:

47. Գնահատի՞չ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին վճիռները վոր ժամանակից են պարտադիր ուժ ստանում:

Համապատասխան նիստի նախագահի և քարտուղարի ստորագրելուց հետո անմիջապես:

48. Կարո՞ղ են արդյոք ԳԿՀ-ի վճիռները վերաքննվել:

Վո՞չ, բացի այն դեպքերից, յերբ այդ վերաքննության համար յերկու կողմերը համաձայնության գան:

Համաձայնություն չկայանալու դեպքում գործը
ընթացք չի ստանում և այդ գործի վերաբերմամբ
նախկին վճիռը մնում և իր ուժի մեջ:

49. Յեւրեւանից եւն սկսվում գործա-
դրվել ԳԿՀ-ի աշխատանքի պայմանների
վորոշման և փոփոխման վերաբերյալ
վճիռները:

Այս խնդիրներին վերաբերյալ ԳԿՀ-ի հենց վճռի մեջ
պետք և ցույց տրվի նրանց գործադրության ժամկետը:
Այդպիսի ցուցմունքի բացակայության դեպքում այդ
վճիռները գործադրվում են հենց ընդունվելու օրից:

50. Ի՞նչ եւ անհրաժեշտ մատնանշել
ԳԿՀ-ի այն վճիռներին մեջ, վորոշնք հաս-
տատում են անսկսած ու թյան պատճառով
պաշտոնից արձակելը:

Այն ժամանակը, վորի ընթացքում կարող եւ տեղի
ունենալ պաշտոնից արձակելը:

51. Պահում են արդյոք ԳԿՀ-ի վճիռներն
իրենց ուժը, յետեւ այդ վճիռներով սահ-
մանված ժամանակի ընթացքում արձա-
կումը տեղի չունենա:

Վնչ, այդ դեպքում ԳԿՀ-ի վճիռը կորցնում և իր ուժը:

52. Ի՞նչ եւ անհրաժեշտ ԳԿՀ-ի վճիռներին
մեջ ցույց տալ դրամական հայցի բնույթ
կրող պահանջներին վերաբերմամբ:

Դրամական ճիշտ գումարը, վոր հասնում եւ ամեն
մի շահագրգռված աշխատավորին:

53. Ինչպե՞ս պետք եւ վարվի ԳԿՀ-ը, յետեւ
այդ գումարը ԳԿՀ-ի նիստում պարզելը
անկարելի լինի:

Դրա պարզելը հանձնարարվում է վարչության՝
վորոշ ժամանակվա ընթացքում:

54. Ինչպե՞ս են տեղեկանում կողմերը
և շահագրգռված անձինք ԳԿՀ-ի ընդունած
վճիռներին մասին:

Ուղարկվելով՝

ա) կողմերին՝ (վարչության և բանվորների ու ծա-
ռայողների կոմիտեներին) նիստի արձանագրության
վավերացված պատճենները.

բ) շահագրգռված անձանց՝ նիստի արձանագրության
վավերացված քաղվածքներ:

Այդ դեկումենտները նկատի չեն առնվում վորպես
ծանուցում ԳԿՀ-ում գործի քննության արդյունքների
մասին*:

55. Արդյոք իրական են գնահատիչ-
կոնֆլիկտային հանձնաժողովի այն վճիռ-
ները, վորոշք հաստատում են վարձողի
ապօրինի կարգադրությունները:

Այն, բացի այդ, այդպիսի վճիռները չեն ազատում
վարձողին հարկ յեղած դեպքում՝ քրեական, դիսցի-
պլինար և քաղաքացիական կարգով պատասխանա-
տվությունից:

56. Արդյո՞ք դադարեցվում է ԳԿՀ-ում
գործի քննությունը, յետեւաշխատավորի
կամ վարձողի արարքներին մեջ քրեական
կարգով հետապնդվող գործողություններ
հայտարարվեն:

* Այդ դեկումենտների հանձնելու մոմենտից սկսվում է դան-
դատ տալու համար ժամկետը:

Վոչ, չեն դադարեցվում, բացի այն գեպքերից, յերբ Գիշ-ի վճիռը կարող և կախում ունենալ համապատասխան քրեական գործի հետևանքից:

57. Ինչպե՞ս պետք և վարվի գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի բանվորական մասը, յեթե գործի քննության ժամանակ հայտարարվում են վարձողի ապորինի գործողությունները:

Պարտական և իր բանվորական և ծառայողների կոմիտեյի միջոցով հայտնել դատախազության հսկողության որդաններին վարձողի բոլոր այն գործողությունների մասին, վորոնք անտնտեսավարության, շահադիտական, կամայականության կամ ֆեասատու գործողության հատկանիշներ ունեն, ինչպես նաև վարձողի աշխատանքային որենքները սխտեմատիկորեն խախտելու նշաններ:

58. Ուր են հանձնվում այն գործերը վորոնց վերաբերմամբ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում համաձայնություն չի կայացել:

Հաշտարար ատյանին (կամերային) կամ միջնորդ դատարանին, յեթե կոնֆլիկտները վերաբերում են աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելու հարցերին:

Ժողովրդական Դատարանի Աշխատանքային սեսսիային՝ յեթե կոնֆլիկտը հայցի (ИСКОВЫЙ) բնույթ և կրում (զրամական սահանջ և և այլն):

ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐ (ԿԱՄԵՐԱՆԵՐ)

59. Վորտեղ են կազմակերպվում հաշտարար ատյանները:

Հաշտարար ատյանները կազմակերպվում են ԽՍՀ Միության Աշխտողկոմատին կից, Միութենական հանրապետությունների Աշխտողկոմատներին, նահանգական աշխատանքի բաժիններին կից, աշխատանքի տեսչության կամերաներին կից, յերկաթուղային տրանսպորտի ուղեմասային աշխատանքի տեսուչների կամերաներին և ջրային տրանսպորտի ռայոնական աշխատանքի տեսուչների կամերաներին կից: ԽՍՀ Միության Աշխտողկոմատին կից հաշտարար ատյանները կազմակերպվում են համամիութենական նշանակություն ունեցող պրոֆմիություններին, հիմնարկներին և ձեռնարկների միջև ծագած կոնֆլիկտները լուծելու համար. այդ պրոֆմիություններին, հիմնարկներին և ձեռնարկներին ցուցակը կազմում է ԽՍՀ Միության Աշխտողկոմատը*:

60. Ինչպե՞ս է կազմակերպվում հաշտարար ատյանը:

Հաշտարար ատյանը յուրաքանչյուր անգամ կազմակերպվում է պրոֆմիության և վարձողի միջև կայացած հատուկ համաձայնություններ: Նրա կազմը բաղկացած է պրոֆմիության և վարձողի մի-մի ներկայացուցչից, վորոնք լիազորվում են տվյալ կոնֆլիկտը լուծելու՝ աշխատանքի որդանի նշանակած անձի նախագահությամբ: Կոլլեկտիվ պայմանագրերը փոփոխելու, լրացնելու և մեկնաբանելու խնդիրներին վերաբերյալ կոնֆլիկտները լուծելու համար հաշտարար ատյանի կազմը բաղկանում է միայն կոլպայմանագիր կնքող յերկու կողմերի ներկայացուցիչներից:

* ԽՍՀ Միության Աշխտողկոմատի 1928 թ. 12/XII № 723 վորոշումը, «Изв. НКТ» № 51 и 52, 1928 թ.

61. Ի՞նչ հետևանք կունենա հաշտարար ատյանի նիստերին մի կողմի ներկայացուցչի բացակայութիւնը:

Այդ դեպքում գործը դադարեցվում եւ կարող են նորից հարուցվել՝ այն դեպքում միայն, յետեւ կողմերը հաշտարար ատյան կազմակերպելու նոր համաձայնութեան կայացնեն:

62. Արդո՞ք հաշտարար ատյանի նախագահը վճռակա՞ն ձայն ունի:

Վոչ. նախագահը վճիռ կայացնելու իրավունք չունի, նա միայն ղեկավարում եւ նիստը, ստուգում եւ կողմերի լիազորութեւնները եւ աջակցում եւ կողմերին՝ իրենց բավարարող որինական վճիռ կայացնելու:

63. Կարո՞ղ եւ արդո՞ք շահագրգռված աշխատավորն ինքը հանձնել կոնֆլիկտը հաշտարար ատյանին քննութեան:

Վոչ. չի կարող: Միայն պրոֆմիութեւնը վարձողի հետ համաձայնութեան գալով՝ կարող եւ հաշտարար ատյանին հանձնել կոնֆլիկտը:

64. Ի՞նչ պիտի կոնֆլիկտնե՞ր են հանձնվում հաշտարար ատյանի լուծման:

ա) Բոլոր այն կոնֆլիկտները, վրո՞նք վերաբերում են կոլպայմանագրերի կնքելու, փոփոխման, լրացման եւ մեկնաբանելու խնդիրներին:

բ) այն խնդիրները, վրո՞նք վերաբերում են աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելուն եւ ԳԿՀ-ում լուծում չեն ստացել:

65. Ի՞նչ պէս են վճիռնե՞ր կայացվում հաշտարար ատյաններում:

Միայն կողմերի համաձայնութեամբ:

ՅԵՐԲ ԵՆ պարտադիր ուժ ստանում հաշ-
տարար ատյաններին վճիռները:

Հաշտարար ատյանի կողմերի և նիստի նախագահի
ստորագրելուց հետո:

66. Հաշտարար ատյանում լուծում չստա-
ցած գործը ինչ ընթացք և ստանում:

Յեթե հաշտարար ատյանում կողմերը համաձայնու-
թյան չգան, գործը կարող և հանձնվել միջնորդ դա-
տարանի քննությանը:

ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐ

67. Ինչպես են կազմակերպվում միջ-
նորդ դատարանները:

Պրոֆմիուլթյունների և վարձողների միջև հատուկ
համաձայնությամբ ամեն անգամ, նրանց մեջ ծագած
կոնֆլիկտները լուծելու համար:

Կոլլաբմանագրերի փոփոխման, լրացման և մեկնա-
բանելուն վերաբերյալ կոնֆլիկտների լուծման համար
միջնորդ դատարանը կարող և կազմակերպվել միայն
կոլլաբմանագիր կնքող կողմերի ներկայացուցիչներից:

68. Վորտեղ են կազմակերպվում միջ-
նորդ դատարանները:

Միջնորդ դատարանները կազմակերպվում և գոր-
ծում են աշխատանքի նույն որդաններին կից, ինչ-
պես և հաշտարար ատյանները (տես. № 59 հարցի պա-
տասխանը):

Միջնորդ դատարաններ չեն կարող կազմա-
կերպվել յերկաթուղու տրանսպորտի ուղեմասային
աշխատանքի տեսուչների կամերաններին կից:

69. Կարելի՞ չե՞ս արդյոք միջնորդ դատարան կազմակերպել կոնֆլիկտի մի կողմի դիմումով:

Այո, կոնֆլիկտից տուժած մի կողմի հայտարարութեամբ աշխատանքի համապատասխան որդանը պարտական է միջնորդ դատարան կազմակերպել և այդպիսի դեպքերում մյուս կողմը պարտավոր է ընդունել, միջնորդ դատարանը յեթե կոնֆլիկտը տեղի չե՞ղնեցել պրոֆմիութեան և պետական հիմնարկի կամ պետական ձեռնարկի միջև:

70. Ի՞նչպիսի՞ կազմ ունի միջնորդ դատարանը:

Միջնորդ դատարանը կազմակերպվում է պրոֆմիութեան և վարձողի ներկայացուցիչներից՝ մեկ-մեկ մարդ յուրաքանչյուր կողմից, նախագահութեամբ կողմերի համաձայնութեամբ ընտրված անձի կամ կողմերի խնդրով՝ այն աշխատանքի որդանի նշանակած անձի, վորին կից կազմակերպված է միջնորդ դատարանը:

Յեթե միջնորդ դատարանը կազմակերպվել է կողմերից մեկի խնդրով, այն ժամանակ միջնորդ դատարանի նախագահը նշանակվում է Աշխատանքի Բաժնի կողմից կամ յերկաթուղու և ջրային տրանսպորտի աշխատանքի ավագ տեսչի կողմից:

Միջնորդ դատարանի նախագահը այլ կերպ կոչվում է — սուպերարբիտր:

71. Ի՞նչ հետևանք կարող է ունենալ կողմերից մեկի բացակայութեանը միջնորդ դատարանի նիստին:

Յեթե միջնորդ դատարանը կազմված է կողմերի համաձայնութեամբ, այդ դեպքում գործը դադարեցվում

ե և կարող ե նորից հարուցվել միայն յերկու կողմերի նոր համաձայնությամբ:

Յեթե միջնորդ դատարանը կազմված ե կողմերից մեկի պահանջով (պրոֆմիության կամ պետական ձեռնարկի և հիմնարկի), այն ժամանակ այն կողմի բացակայությունը, վորի պահանջով կազմված եր միջնորդ դատարանը, գործի քննությունը դադարեցնելու պատճառ ե ծառայում:

Մյուս կողմի բացակայության դեպքում, յեթե միջնորդ դատարանի նախագահի կողմից բացակայության պատճառները հարգելի ճանաչվեն՝ գործի քննությունը հետաձգվում ե, իսկ յեթե բացակայելու պատճառները նախագահի կողմից հարգելի չճանաչվեն՝ նախագահը (սուպերարբիտրը) կարող ե վճիռ կայացնել այդ կողմի բացակայության դեպքում:

72. Ի՞նչ դեր ե կատարում և ի՞նչ իրավունքներ ունի միջնորդ դատարանի նախագահը (սուպերարբիտրը):

Միջնորդ դատարանի նախագահը նրա իրավագորանդամն ե: Նա ստուգում ե կողմերի լիազորությունները, վարում ե նիստը, աշխատում ե, վորպեսզի կողմերը (համաձայնությամբ) որինական վճիռ կայացնեն, իսկ յեթե նրանք համաձայնության չգան, ինքն ե վորոշում կայացնում:

Միջնորդ դատարանի նախագահը իրավունք ունի դատարանի նիստից հեռացնելու այն անձանց, վորոնք խանգարում են նիստի կարգը:

Այն դեպքում, յերբ խանգարողը կողմերից մեկի ներկայացուցիչն ե, նախագահն իրավունք ունի

նիստը փակել, առաջարկելով կողմին նոր ներկայացուցիչ նշանակել:

73. Ի՞նչ գործեր յեն թաղա յեն միջնորդ դատարանի:

Այն կոնֆլիկտների լուծումը, վորոնք քննվել են հաշտարար ատյաններում, սակայն լուծում չեն ստացել:

Գոյություն ունեցող կոլպայմանագրերի պայմանների վերացման կամ փոփոխման խնդիրները առանց յերկու կողմերի համաձայնության չեն կարող քննվել այն միջնորդ դատարանում, վոր կազմված է կոնֆլիկտի կողմերից մեկի պահանջով:

Բացի այդ, միջնորդ դատարանում անմիջականորեն (առանց հաշտարար ատյանի) քննվում են այն կոնֆլիկտները, վորոնք վերաբերում են կոլպայմանագրերի կնքման, փոփոխման, լրացման և պարզաբանելու խնդիրներին, նույնպես և այն գործերը, վորոնք վերաբերում են աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելուն:

74. Ի՞նչ պես են ընդունվում միջնորդ դատարանում վճիռները:

Կողմերի համաձայնությամբ, իսկ համաձայնության բացակայության դեպքում, ինչպես վերևում հիշված է (տես № 72 հարցի պատասխանը), նախագահն է վճիռ կայացնում:

75. Յե՞րբ և պարտադիր դառնում միջնորդ դատարանի վճիռը:

Միջնորդ դատարանի վճիռը պարտադիր ուժ է ստանում նախագահի ստորագրելուց հետո:

ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱՐԳԸ

76. Ի ն չ ճ լ ե տ ա պ ա հ ո լ լ ու մ հ ա շ տ ա ր ա ր
ա տ յ ա ն ն ե ր ի և մ ի ջ ն ո Ր զ դ ա տ ա ր ա ն ն ե ր ի ա շ-
խ ա տ ա ն ք ն ե ր ի հ ա ջ ո ղ ու թ յ ու ն ը :

ա) Կողմերի պարտականությամբ՝ մինչև հաշտա-
րար ատյանի կամ միջնորդ դատարանի նիստը քաց-
վելը, ներկայացնել իրենց գրավոր առաջարկություն-
ները այն խնդիրների վերաբերմամբ, վորոնք հանձ-
նարարված են նրանց քննություն:

բ) Նախագահին (սուպերարբիտրին) վերապահված
իրավունքով՝ պահանջել անհրաժեշտ լրացուցիչ տեղեկու-
թյուններ, պետք չեղած դեպքերում՝ դանազան քննու-
թյուններ կատարել և դատարանի նիստին եկապերու-
ներ կանչել, վորոնց վարձողը պարտական է աշխա-
տանքից ազատել, վճարելով նրանց՝ դատարանի նիս-
տին մասնակցելու համար անհրաժեշտ ժամանակվա
միջին աշխատավարձը:

77. Վ որ պ ի ս ի՞ դ ե պ ք ե ր ու մ հ ա շ տ ա ր ա ր
ա տ յ ա ն ի կ ա մ մ ի ջ ն ո Ր զ դ ա տ ա ր ա ն ի ք ն ն ու-
թ յ ա ն ը կ ա ր ե լ ի յ ե առ ա ջ ա ր կ ե լ ն ո Ր հ ա ր ց,
վ ո Ր չ ե ր ն ա խ ա տ ե ս Վ ա ծ կ ո ղ մ ե ր ի ս կ զ ք ն ա-
կ ա ն առ ա ջ ա ր կ ու թ յ ա մ ը :

Հետևյալ պայմանների դոյության դեպքում՝

ա) կողմերից մեկի ձեռներեցությամբ՝ յեթե մյուս
կողմը համաձայն լինի:

բ) նախագահի ձեռներեցությամբ՝ յեթե յերկու
կողմերն ել համաձայն լինեն:

78. Վճիռք ան ժամանակ վա ընթացքում
պետք է քննվեն գործերը հաշտարար
ատյանում և միջնորդ դատարանում:

Բոլոր գործերն եւ նրանք պետք է քննեն ստանա-
լուց՝ 7 որվա ընթացքում:

79. Դատարեցվճում և արդյոք գործերի
քննությունը հաշտարար ատյանում կամ
միջնորդ դատարանում, յետ քրեյական
կարգով հետապնդվող գործողություններ
յերևան դան:

Վնչ, չի դադարեցվում, բացի այն դեպքերից, յերբ
այդպիսի գործի վերաբերյալ վճիռը կարող է կախում
ունենալ քրեյական գործի հետևանքից:

Քրեյապես պատժվող արարքների յերևան յեկած
հատկանիշների մասին նախազան իսկույն հայտնում է
դատախազության:

ԳՆԱՀԱՏԻՉ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈ- ՂՈՎՆԵՐԻ, ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՆԵՅՈՒ- ԹՅԱՆ ՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

80. Արդյոք ԳԿՀ-ներն, հաշտարար ատ-
յաններն և միջնորդ դատարաններն վճիռ-
ները վոր և և մեկի վա վերացման պետք
ունեն:

Վնչ, նրանց վճիռները վերջնական են և վնչ վոքի
վավերացման պետք չունեն:

81. Ի՞նչ որդաններ են հսկում ԳԿՀ-ներին, հաշտարար ատյաններին և միջնորդ դատարաններին գործնեյության վրա:

ԽՍՀ Միության Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտարիատը, Միութենական Հանրապետությունների Աշխտողկոմատները և նրանց տեղական որդանները (նահանգական, շրջանային աշխատանքի բաժինները, աշխատանքի տեսչություն կամերաները) հսկում են, վորպեսզի ԳԿՀ-ները, հաշտարար ատյանները և միջնորդ դատարանները կանոնավոր կազմակերպված լինեն և կանոնավոր գործեն:

Աշխատանքի բոլոր որդաններին կանոնավոր գործնեյության ընդհանուր հսկողությունը վերապահված է դատախազությունը:

82. Կարո՞ղ են արդյոք ԳԿՀ-ներին, հաշտարար ատյաններին և միջնորդ դատարաններին վճիռները բեկանվել:

Դժգոհ կողմի գանգատով կամ իր սեփական ձեռներեցությամբ հսկողությունն իրականացնող աշխատանքի որդանները կարող են հաշտարար-միջնորդ դատավարություն վճիռները բեկանել:

Յերկաթուղու և ջրային տրանսպորտում գործող ԳԿՀ-ներին վճիռները կարող են բեկանվել համապատասխան ուղեմասի (ուչաստոկի) աշխատանքի տեսուչներին (յերկաթուղու տրանսպորտում) և ճանապարհների հաղորդակցություն (ջրային տրանսպ.) շրջանային (ռայոնի) աշխատանքի տեսուչների կողմից:

Յերկաթուղու և ջրային տրանսպորտի ոժանդակիչ ձեռնարկներում (հիվանդանոցներ, դպրոցներ և այլն)

Գիշ-ների վճիռները կարող են բեկանվել տեղում գտնված աշխատանքի որդանի կողմից:

83. Խոչալես են իրականացնում հսկողությունը աշխատանքի որդանները:

Նրանք պարտական են պլանաչափ հսկողություն ունենալ Գիշ-ների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների գործնեյություն վրա: Դրա համար նրանք վորոշ ժամանակաշրջանի համար ստուգման ծրագիրներ են մշակում:

Վճիռն ապորինի ճանաչվելու դեպքում (տես № 90 հարցի պատասխանը) աշխատանքի որդանը իր ձեռներեցությունամբ բեկում է այդպիսի վճիռը: Անկախ դրանից՝ աշխատանքի որդանները պարտավոր են Գիշ-ների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների աշխատանքի ելություն վերաբերյալ ինստրուկտիվ (հրահանգային) ցուցմունքներ տալ:

84. Վորտեղ են տրվում Գիշ-ների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները բեկանելու համար հայտարարությունները:

Աշխատանքի այն որդանին, վոր սովասավորում է տվյալ վայրը (քաղաք, շրջան, գավառ, կանտոն և այլն),

85. Վորքան ժամանակվա ընթացքում դժգոհ կողմը կարող է հայտարարություն տալ Գիշ-ների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները բեկելու համար:

Կայացած վճռի մասին ծանուցում ստանալուց՝ 14 օրվա ընթացքում:

86. Կարող են արդյոք քննության առն-
վել այն դանդատները, վորոնք տրվել են
ժամկետն անցնելուց հետո:

Այո, բայց միայն այն դեպքերում, յերբ գանգատ-
վողը ժամկետն ուշացրել և հարգելի պատճառով (պատ-
ճառների հարգելի լինելու վերաբերմամբ՝ տես № 29
հարցի պատասխանը:

87. Վորքան ժամանակվա ընթացքում
աշխատանքի որդանը կարող ե իր ձեռնե-
րեցությամբ բեկել ԳԿՀ-ն երի, հաշտարար
ատյանների և միջնորդ դատարանների
վճիռները:

Համապատասխան վճիռ կայացնելուց՝ 3 ամսվա
ընթացքում:

89. Վորքան ժամանակվա ընթացքում
աշխատանքի որդանները պետք ե քննեն
վճիռը բեկելու համար իրենց ստացած
հայտարարությունները:

Դրանց ստանալուց վոչ ուշ, քան 7 օրվա ընթացքում:

Այն դեպքերում, յերբ աշխատանքի որդանին ան-
հրաժեշտ ե քննություն կատարել կամ լրացուցիչ տե-
ղեկություններ պահանջել — աշխատանքի որդանը այդ
գործողությունները կատարելու համար նշանակում ե
վորոշ կարճ ժամկետ, ըստ վորում՝ վորոշումն ել պետք
ե կայանա լրացուցիչ տեղեկությունների ստանալուց
կամ քննությունն ավարտելուց վոչ ուշ, քան 7 օրվա
ընթացքում:

90. Ի՞նչ դեպքերում հնարավոր ե ԳԿՀ-
ն երի, հաշտարար ատյանների և միջնորդ
դատարանների վճիռների բեկումը:

Միայն հետևյալ դեպքերում վճիռները կարող են բեկվել. յեթե վճիռը

ա) խախտում է աշխատանքի որոշողի քը և նրա լրացուցիչ վորոշումները կամ տվյալ հիմնարկում կամ ձեռնարկում յեղած կոլպայմանագրի կետերը.

բ) բեկման յենթակա չեն ԳկՀ-ների այն վճիռները, վորոնք՝ չնայած վոր տվյալ հիմնարկում ընդունված պատիժների աղյուսակի համաձայն նախատեսված է ավելի մեղմ պատիժ, վորոշում են ավելի խիստ միջոց, որինակ՝ պաշտոնից արձակել, իհարկե վորոշման մեջ ուղիղ ցույց տալով աշխատավորի հանցանքի ծանրացնող հանգամանքները: Ձի կարելի չընդունել, վոր ԽՍՀ Միության Առևտրի Ժողկոմատի 1929 թ. մարտի 8-ի շրջաբերականի («Труд» լրագրի № 57) այս կետը լիովին համապատասխանում է ձեռնարկում աշխատանքի պայմաններն առողջացնելու խնդիրներին, վորովհետև պատիժների աղյուսակը տալիս է միայն ընդհանուր կանոններ, վոր չեն շոշափում հանցանքը գործելու կոնկրետ հանգամանքները, վորոնք վորոշ դեպքերում կարող են խիստ ծանրացնել աշխատավորի հանցանքը:

Իսկապես, յեթե որինակ՝ հարբած աշխատանքի դուրս գալն առաջին անգամ՝ վորպես կանոն, ըստ պատիժների աղյուսակի միայն հանդիմանություն է նախատեսում, առանձնակի պատասխանատու մեքենաների վրա հարբած դրությամբ աշխատանքը, վոր կարող է ձեռնարկության ամբողջությանը և բանվորների կյանքին ու առողջությանը սպառնալ, կարող է առաջ բերել անհասկաղ արձակում պաշտոնից:

դ) խախտում է ԳԿՀ-ներին, հաշտարար ատյաններին և միջնորդ դատարաններին կազմակերպման և իրավասության սահմաններին վերաբերյալ կանոնները և նրանց գործավարության կարգը, յեթե այդ խախտումը կարող եր անդրադառնալ վճռի ելության վրա:

Աշխատանքային դիսցիպլինան ամրացնելու նպատակով՝ ԽՍՀ Միության Աշխատող կոմատի 1929 թ. մարտի 8-ի № 103 շրջաբերականը („Труд“ լրարբի № 57, 9 III 1929 թ.) առաջարկում է աշխատանքի բոլոր որդաններին չբեկանել ԳԿՀ-ներին աշխատանքային դիսցիպլինան խախտելու վերաբերյալ վորոշումները, յեթե այդ վորոշումների մեջ նկատվեն նույնիսկ ձևական բնույթի շեղումներ, սակայն այն պայմանով, վոր այդ խախտումները չազդեն ԳԿՀ-ի վճիռների ելության վրա:

դ) յեթե պարզվի դատական վճռով կամ դատական վորոշումով, կամ թե այլ անվիճելի ապացույցներով, վոր վճիռը հիմնավորված է յեղել կեղծ տեղեկություններին կամ կեղծ դոկումենտների վրա:

ե) յեթե հաշտաբերվեն այնպիսի հանգամանքներ, վորոնք գործի քննության ժամանակ անհայտ եյին ԳԿՀ-ին, հաշտարար ատյանին և միջնորդ դատարանին, բայց վորոնք եյալան նշանակություն ունեն ուղիղ վճիռ կայացնելու համար:

զ) այն դեպքում, յեթե հաշտարար-միջնորդ դատավարության որդանները վճռեն այնպիսի գործ, վորը գտնվում է դատարանում կամ լուծված է դատարանում:

91. Ի ն չ ա կ ե ս ի մ ա ն ա լ ա շ խ ա տ ա ն ք ի ո Ր -
գ ա ն ի՝ տ ր վ ա ծ գ ա ն գ ա տ ի հ ե տ և ա ն ք ո վ ա լ ա ծ
վ ո Ր ո շ մ ա ն մ ա ս ի ն ։

Աշխատանքի որգանը պարտական ե Գկչ-ի, հաշ-
տարար ատյանի և միջնորդ դատարանի վճիռները բե-
կելու մասին արած իր վորոշումը գրավոր հայտնել
յերկու կողմերին։

Յեթե գանգատը չի բավարարված—վորոշումը գրա-
վոր հայտնվում ե միայն հայտարարություն տվողին
(գանգատավորին)։

Բոլոր վորոշումները պետք ե ճիշտ հիմնավորված
լինեն, պարզ և վերջնական պատասխան տան հայտա-
րարության (գանգատի) եյության վերաբերմամբ։

92. Վ ո Ր տ ե ղ ե ու ղ ղ վ ու մ գ ո Ր ծ ը , յ ե թ ե
Գ կ չ - ի վ ճ ի ո լ ր ե կ վ ու մ ե ։

Աշխատանքի որգանը կարող ե գործը նույն Գկչ-ին
ուղղել կամ աշխատանքային սեսիային (ժողդատա-
րան), սակայն վերջինին ուղղվում ե այն դեպքում
միայն, յեթե կոնֆլիկտը հայցի բնույթ ե կրում (այս-
ինքն՝ իրավունքի խախտման հետևանք ե)։

Գործի նոր քննության ժամանակ Գկչ-ում այն
ցուցմունքները, վոր արել ե աշխատանքի որգանը
(տվյալ գործի վերաբերմամբ) նախընթաց վճիռը բե-
կանելիս, պարտադիր են Գկչ-ի համար և նոր վճիռը
չպիտի հակասի ստացված ցուցմունքներին։

93. Ի ն չ ա կ ե ս վ ա Ր վ ե լ , յ ե թ ե ա շ խ ա տ ա ն ք ի
տ ե ղ ա կ ա ն ո Ր գ ա ն ը Գ կ չ - ն ե Ր ի , հ ա շ տ ա Ր ա Ր
ա տ յ ա ն ն ե Ր ի և մ ի ջ ն ո Ր դ դ ա տ ա Ր ա ն ն ե Ր ի
վ ճ ի ո լ ր բ ե կ ա ն ե լ ու մ ա ս ի ն տ ր վ ա ծ հ ա յ -
տ ա Ր ա Ր ու թ յ ա ն վ ե Ր ա Ր ե Ր մ ա մ Բ վ ո Ր ո շ ու մ

և կայացրել, վորից հայտարարությունն տվողը գոհոհ և:

Կարելի չե աշխատանքի վերադաս որդանին գիմել՝ խնդրելով, վոր այդպիսի վորոշումը բեկանվի:

Այդ հայտարարությունը տրվում և այն որդանին, վորի վորոշման դեմ գանգատ և տրվում:

Աշխատանքի որդանը, գանգատն ստանալուն պես, պարտական և 3 որվա ընթացքում գանգատը ամբողջ գործի հետ միասին ուղղել աշխատանքի վերադաս որդանին:

94. Վճրքան ժամանակվա ընթացքում կարելի չե տալ այդպիսի հայտարարություններ:

Կայացած վորոշման մասին ծանուցումից՝ 14 որվա ընթացքում:

95. Գիշ-ի վճիռների վրա հսկող վերջնական ինստանցիան վճրն և:

Գիշ-ի վճիռների հսկող վերջնական ինստանցիաներն են.

ա) շրջայնացված շրջաններում և յերկրամասային միավորներում, ինչպես նաև միութենական հանրապետություններում, վորոնք անմիջապես շրջանների յին բաժանված՝ աշխատանքի շրջանային բաժինն են, իսկ այնտեղ, վորտեղ աշխատանքի շրջանային բաժինների փոխարեն կազմակերպված են աշխատանքի շրջանային տեսչություններ՝ աշխատանքի շրջանային տեսչությունները և այլն, — Աշխտողկոմատի հետեյալ վերադաս որդանը:

բ) նահանգներում՝ — աշխատանքի նահանգային բաժինները.

գ) ինքնավար հանրապետություններում — ինքնավար հանրապետությունների աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեների տնօրենները.

դ) ինքնավար շրջաններում — աշխատանքի շրջանային բաժինները.

ե) Ազնկով, Սֆիշ — Սֆիշ Հանրապետության մեջ մտնող հանրապետությունների աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեների տնօրենները.

զ) յերկաթուղու և ջրային տրանսպորտում — յերկաթուղիների և ջրային ճանապարհների աշխատանքի համապատասխան ավագ տեսուչները.

96. Հաշտարար ատյաններին և միջնորդ դատարաններին վճիռների հսկողության վերջնական ինստանցիան վճիռն է:

Աշխատանքի այն որդանը, վրանմիջապես վերադաս և աշխատանքի այն որդանից, վորին կից կազմակերպված են հատշարար ատյանները և միջնորդ դատարանները (որինակ՝ գավառային հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների համար — աշխատանքի նահանգական բաժինը, յերկրային, նահանգական, շրջանային աշխարածիներին և ԱՍՖիշ Հանրապետությունների Աշխժողկոմատին կից հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների համար — համապատասխան հանրապետության Աշխժողկոմատը):

Միութենական հանրապետությունների աշխժողկոմատներին, իսկ Միության Աշխժողկոմատի Միջին Ասիայի, լիազորին նույնպես և յերկաթուղու և ջրային տրանսպորտի աշխատանքի ավագ տեսուչների կամեւրաններին կից հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների ճամար — իսկ Միության Աշխժողկոմատը:

Աշխատանքի ուղեմասային տեսչին (յերկաթուղու տրանսպորտի) կից հաշտարար ատյանների համար — տվյալ յերկաթուղու աշխատանքի ավագ տեսուչը, իսկ ռայոնական աշխատանքի տեսուչների կամերաներին կից հաշտարար ատյանների համար (ջրային տրանսպորտում) — տվյալ ջրային ճանապարհի աշխատանքի ավագ տեսուչը:

97. Վորտեղ են տրվում այն հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռների դեմ գանգատները, վորոնք կազմակերպված են աշխատանքի որգանի դեկավարի նախագահությամբ:

Այդ դեպքում գանգատը տրվում է ընդունված կարգով, բայց աշխատանքի այն որգանի անունով, վոր տվյալ դործի համար վերջնական ինստանցիա յե համարվում:

98. Կարո՞ղ են արդյոք աշխատավորից յետ գանձվել այն դումարները, վորոնք նաստացել ե հաշտարար-միջնորդ դատարարության որգանների վճռով, յեթե այդ վճիռները բեկված չեն:

Կարող են, միայն այն դեպքում, յեթե հսկողության կարգով բեկված վճիռը հիմնված ե յեղել աշխատավորի իր ներկայացրած կեղծ դոկումենտների կամ նրա հաղորդած կեղծ տեղեկությունների վրա:

99. Կարո՞ղ ե արդյոք և ի՞նչ դեպքերում դատախազությունը բողոքել այն վորոշման դեմ, վոր կայացրել են հսկողության որգանները ԳԿՀ-ների, հաշտարար ատյան-

ն եր ի և մ ի ջ ն ո Ր Ղ դ ա տ ա ր ա ն ն եր ի առ ա ն ձ ի ն
վ ճ ի ո ն եր ի վ եր ա ր եր մ ա մ ր :

Կարող ե՞ս աշխատանքի վերադառնա որդանին, բայց
միայն այն դեպքերում, յերբ վորոշուեմք աղ-
ն եր և ա ս լ ո Ր ի ն ի յ ե կամ՝ յերբ դատախազության
կարծիքով, եյապես խախտվել են պետության կամ
աշխատավորների շահերը:

Այդպիսի բողոք չի կարող տրվել աշխատանքի
այն որդանի վորոշման դեմ, վորք տվյալ գործի հա-
մար հսկողության վերջնական ինստանցիա յե հանդի-
սանում (տես №№ 95 և 96 հարցերի պատասխանները):

ԳՆԱՀԱՏԻԶ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈ- ՂՈՎՆԵՐԻ, ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐԻ, ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐԻ ՎՃԻՌՆԵՐԻ ԻՐԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

100. Ի ն չ պ ե՞ս պ ե տ ք ե վ ա ր վ ե լ, յ ե թ ե վ ա ր-
ձ ո Ղ ք հ ր ա ժ ա ր վ ու մ ե կ ա տ ա ր ե լ Գ Կ Հ - ի ,
հ ա շ տ ա ր ա ր ա տ յ ա ն ի կ ա մ մ ի ջ ն ո Ր Ղ դ ա տ ա-
ր ա ն ի վ ճ ի ո ն եր լ :

Յ ե թ ե վ ճ ո ո վ վ ա ր ձ վ ո Ղ ի ն կ ա մ պ ռ ո ֆ մ ի ու-
թյանը մ ի վ ո Ր և ե գ ու մ ա ր ե հ ա տ կ ա ց վ ա ծ ,
պ ե տ ք ե զ ի մ ե լ աշխատանքի պատշաճ որդանին, վորք
հսկում և տվյալ Գ Կ Հ - ի , հ ա շ տ ա ր ա ր ա տ յ ա ն ի կ ա մ մ ի ջ-
ն ո Ր Ղ դ ա տ ա ր ա ն ի գ ո Ր ծ ն ե յ ու թ յ ա ն (տես №№ 81, 82, 84
հարցերի պատասխան.) և վորք տ ա լ ի ս ե Գ Կ Հ - ի ,
հ ա շ տ ա ր ա ր ա տ յ ա ն ի կ ա մ մ ի ջ ն ո Ր Ղ դ ա տ ա-
ր ա ն ի ն եր կ ա յ ա ց ր ա ծ վ ճ ո ի հ ի մ ա ն վ ր ա մ ի

վկայական, վոր կատարողական թերթի
ուժ ունի. այդ վկայականը պետք ե հանձնել դա-
տական կատարածուն, վորը պարտադիր կարգով, քա-
ղաքացիական դատավարական որենսդրքի 32-րդ հոդ-
վածի կանոնների համաձայն վճիռն իկատար կածի:

Յեթե վճռի մեջ չի ցույց տրված դրամա-
կան գումարը, վոր հասնում ե աշխատավորին
կամ պրոֆմիության, այն ժամանակ այդպիսի դեպ-
քում աշխատանքի որդանը տալիս ե վկայական միայն
այն մասին, թե վճիռը որինական ե: Այդ վկայակա-
նով՝ շահագրգռված աշխատավորը կամ պրոֆմիու-
թյունը պետք ե դիմի աշխատանքային սեսսիային,
իսկ վորտեղ աշխատանքային սեսսիաներ չեն կազմա-
կերպված՝ ժողովրդական դատարանին, վորը և ԳկՀ-ի,
հաշտարար ատյանի կամ միջնորդ դատարանի ներկա-
յացված վճռի հիման վրա և նրան համապատասխան՝
կվորոշի զրամական այն գումարը, վոր պետք ե գանձվի
և կատարողական թերթ կտա:

Աշխատանքի որդանները հիշյալ վկայականները
տալիս՝ միաժամանակ և լուծում են վարձողին քրեյա-
կան պատասխանատվության կանչելու խնդիրը ԳկՀ-ի,
հաշտարար ատյանի և միջնորդ դատարանի վճիռը
չկատարելուն համար:

101. Կարող ե արդյոք աշխատանքի որ-
դանը մերժել վկայական տալ կամ դադա-
րեցնել արդեն տված դուկումենտի համա-
ձայն կատարումը:

Այո, կարող ե, յեթե անհրաժեշտ գտնի դործում
յեղած հանգամանքների համաձայն այն դեպքում՝

ա) յերբ աշխատանքի որդանին հայտարարություն
ե տրված տվյալ վճիռը բեկելու մասին՝ հսկողության
կարգով:

բ) յերբ աշխատանքի որդանը ցանկանում ե վճիռը
քննել հսկողության կարգով՝ իր ձեռներեցությամբ:

գ) յերբ հսկողության վերադաս որդանից հատուկ
կարգադրություն ե ստացվել այդ մասին:

102. Կ ո Ր ք ա ն ժ ա մ ա ն ա կ վ ա ը ն թ ա ց ք ու մ
կ ա ռ ե լ ի յ ե խ ն դ ը ե լ՝ վ կ ա յ ա կ ա ն տ ա լ ու մ ա -
ս ի ն ե լ ի ն չ ա կ ե ս ե հ ա շ վ ու մ ա յ դ ժ ա մ կ ե տ ը :

Վկայական ստանալու համար հայտարարություն
տրվում ե կայացած վճռի մասին աշխատավորին կամ
պրոֆմիությանը հայտնելուց մի ամսվա ընթաց-
քում: Լինում ե յերբեմն ե այնպես, Վոր հենց վճռի
մեջ՝ վճռի կատարման ժամկետ ե նշանակված լինում,
կամ կողմերի հետագա համաձայնությամբ ժամկետը
փոխվում ե (հետաձգվում) ե այդ ժամկետերը վճիռը
հայտնելու որից ուշ են հասնում, այդպիսի դեպքում
մի ամիս ժամանակամիջոցի սկիզբը հաշվում ե վճռի
մեջ վորոշված կամ կողմերի համաձայնությամբ ընդու-
նած ժամկետի լրանալու մոմենտից սկսած:

103. Կ ա ռ ղ ե ա ռ դ յ ո թ ա շ խ ա տ ա ն ք ի ո Ր -
դ ա ն ը ք ն ն ու թ յ ա ն ա ո ն ե լ վ կ ա յ ա կ ա ն տ ա -
լ ու վ ե ռ ա բ ե ը յ ա լ ա յ ն հ ա յ տ ա ռ ա ռ ու թ յ ու ն -
ն ե ը , Վ ո Ր Վ ո Ր ո շ Վ ա ծ ժ ա մ կ ե տ ի ց ու շ ե ն
տ ը վ ա ծ :

Կարող ե, յեթե աշխատանքի որդանը ուշացման
սլատճառը հարգելի գտնի:

104. Ի ն չ ա կ ի ս ի ժ ա մ կ ե տ ե ն շ ա ն ա կ վ ա ծ
ա շ խ ա տ ա ն ք ի ո Ր դ ա ն ն ե ը ի հ ա մ ա ը վ կ ա յ ա -

կան տալու վերաբերմամբ տրված հայտա-
րարություններն քննության համար:

Աշխատանքի որդանները պետք է քննեն այդ հայ-
տարարությունները նրանց ստացվելուց՝ 7 որվա ըն-
թացքում:

105. Ինչպե՞ս պետք է վարվել, յեթե կող-
մերից վորևե մեկը հրաժարվի ստորագրել
կոլպայմանագրերը, վորի մեջ մտցված են
հաշտարար ատյանի կամ միջնորդ դատա-
րանի վճռով սահմանված պայմանները:

Այդ դեպքում՝ հաշտարար ատյանի կամ միջնորդ
դատարանի վճիռներով ընդունված պայմանները
կցվում են կոլպայմանագրին և կոլպայմանագրի մեջ
մտցված կհամարվեն:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍԵՍՍԻԱՆԵՐ

106. Ի՞նչպիսի կոնֆլիկտներ յենթադա
յեն ժողովրդական դատարանի աշխատան-
քային սեսսիաների քննության:

Վարձու աշխատանք կիրառելու հողի վրա՝ այն
կոնֆլիկտները, վորոնք ծագում են աշխատանքի վե-
րաբերյալ որենքների, կոլեկտիվ և աշխատանքային
պայմանագրերի և ներքին կարգավորության կանոն-
ների չկատարելու կամ պատիժների աղյուսակի ան-
կանոն դործադրման հետևանքով:

107. Ի՞նչպիսի դեպքերում այդ կոն-
ֆլիկտների քննությունը հնարավոր է
աշխատանքային սեսսիաներում:

ա) Յերբ անպայման ԳԿՀ-ի քննության յենթակա կոնֆլիկտը (տես №№ 21, 22, 23 հարցերի պատասխանները) ԳԿՀ-ում՝ քննության ժամանակ լուծում չի ստացել (տես № 58 հարցը)։

բ) յերբ աշխատավորը աշխատանքային սեսիային դիմել և այնպիսի կոնֆլիկտի դործով, վորը ԳԿՀ-ի քննության յենթակա չէ։

գ) յերբ ԳԿՀ-ի վճիռը հսկողության կարգով բեկված և աշխատանքի որդանի կողմից (տես № 92 հարցը)։

107ա. Արդյ՞ք ժողդատարանի աշխատանքային սեսիային անպայման գրավոր պետք և դիմել։

Վճ՛չ, այդ պարտադիր չէ, կարելի յէ դիմել և բանավոր կերպով։

108. Ի՞նչպիսի ժամկետեր են սահմանված աշխատանքային սեսիաներին դիմելու համար և ի՞նչպե՞ս են հաշվվում գրանք։

14 որ՝ 1) պաշտոնից արժակման այն դորբին հաշիվ ներկածերի համար, վորոնք ԳԿՀ-ում չեն քննվել, սկսած՝ աշխատավորին հաշիվ ներկածերի համար, վորոնք թե՛ վճիռ չի կայացրել և՛ ԳԿՀ-ում, բայց լուծում չեն ստացել։

2) պաշտոնից արժակման այն դործերի համար, վորոնք թե՛ վճիռ չի կայացրել և՛ ԳԿՀ-ում, բայց լուծում չեն ստացել։

3) այն կոնֆլիկտների սկսած՝ բեկման մահամար, վորոնց վերա- սին տեղեկացնելու բերմամբ վճիռները որից՝ բեկված են աշխատանքի որդանի կողմից,

4) այն կոնֆլիկտների սկսած՝ լուծում չկահամար, վորոնք աշխատանքի շահալու մասին տեսլայման ԳԿՀ-ի ղեկացնելու որից՝ քննության յեն-թաղա յեն, բայց այնտեղ չեն լուծվել,

3 ամիս՝ կոնֆլիկտների այն դոր- սկսած՝ պահանջի ծերի համար, վորոնք իրավունքի ծագման ԳԿՀ-ի աշխատանքի որից՝ քննության յեն-թաղա չեն,

109. Կարճ ժամանակում աշխատանքային սեսիան քննության առնել սահմանված ժամկետից ուշ, տրված հայտարարութունները:

Այն, այն ղեկավարում, յեթե աշխատանքային սեսիան ուշացման պատճառները հարգելի դոնի:

Պատճառների հարգելի ճանաչելու խնդիրը — ժամկետը վերականգնելը — դատարանի դործն են:

110. Արդյոք կարելի չե աշխատանքային սեսիաների վճռի դեմ դանդառալ:

Աշխատանքային սեսիայի վճռից դժգոհ կողմը կարող են այդ վճռի դեմ դանդառալ տալ նահանգական (շրջանային) դատարանին վճարել կարգով:

111. Ուրիշ ռվ կարող ե աշխատանքային սեսսիաների վճիռների դեմ գանգատ տալ։
Դատախազութունը։ Այլպիսի դեպքերում դատախազը վճռարեկ բողոք ե ներկայացնում։

112. Ինչպիսի ժամկետ ե սահմանված գանգատ կամ վճռարեկ բողոք տալու համար։

14 որ՝ սկսած այն օրից, յերբ կայացել ե վճիռը, վորի պատճենները վճռի կայանալուց 3 օրվա ընթացքում ուղարկվում են կողմերին։

113. Արդյոք բոլոր գործերի վերաբերմամբ ել կարելի յե գանգատվել ե բողոքել աշխատանքային սեսսիաների վճիռների դեմ։

Վոչ, գանգատվել չի կարելի՝ —

ա) աշխատավորի մասավարձի գումարից վոչ ավելի դրամական հայցերի վերաբերմամբ, վորոնք պաշտոնից արձակելու հետ կապ չունեն։

բ) պատիժներնշանակելու վերաբերմամբ պատիժների աղյուսակի համաձայն, բացի արձակման դեպքերից։

114. Ինչպե՞ս ե վարվում նահանգական (շրջանային) դատարանը գանգատը քննելիս։

Կողմերի գանգատը կամ դատախազության բողոքը վոչ հիմնավոր ճանաչելու դեպքում՝ այն անհետևանք ե թողնում

Դատարանը կարող ե վճիռը բեկել ե գործը աշխատանքային սեսսիային յերկրորդ անգամ քննության տալ։

Դատարանը կարող ե ինքը վճիռ կայացնել ըստ գործի ելության, առանց այն աշխատանքային սեսսիային հանձնելու նոր քննության համար, յեթե բավա-

բար չափով պարզ և գործի փաստացի կողմը կամ անհրաժեշտ և փոփոխել միայն վճռի պատճառաբանությունը (որենքների կետերի ցուցմունքներ և այլն), նույնպես և այն դեպքում, յեթե տվյալ գործն արդեն քննվել և վճարել ինստանցիայում և նրա արած ցուցմունքները աշխատանքային սեսսիայի նախնական քննության բեկման ժամանակ՝ խախտվել են աշխատանքային սեսսիայում գործի յերկրորդ քննության ժամանակ՝ Վերջապես դատարանը կարող և կարճել գործը, յեթե դրա համար որինական հիմք կար (հայցի իրավունքի բացակայություն կամ գործի՝ դատարանին յենթակա չլինելը)։

115. Արդյո՞ք կարելի չե գանգատ տալ նահանգական, (շրջանային) դատարանների և աշխատանքային սեսսիաների յերկրորդ վճիռների դեմ։

Նահանգական (շրջանային) դատարանների, ինչպես նաև աշխատանքային սեսսիաների վճիռները, վորոնք կայացված են վճարել ինստանցիայի ցուցմունքների համաձայն՝ «վոչ մի գանգատի, բողոքարկման և վերաքննության վոչ մի դեպքում յենթակա չեն»։

116. Վորքան ժամանակվա ընթացքում պետք և դատարանում քննվեն աշխատանքի վերաբերյալ գործերը։

Նահանգական (շրջանային) դատարաններում, ինչպես նաև աշխատանքային սեսսիաներում՝ նրանց ստացվելուց՝ 7 որից վոչ ուշ։

117. Աշխատանքային սեսսիաների վո՞ր վճիռները պետք ե անհապաղ կատարվեն։

Աշխատավորի ոգտին զրամական վորոշ գումարի՝
ամսավարձից վոշ ավելի մասի՝ գանձման վերաբերյալ
վճիռները:

Վճոի մնացած մասի կատարումը կարող և տեղի
ունենալ միայն աշխատանքային սեսիայի հատուկ
վորոշումով:

118. Ինչպե՞ս են գանձվում դատարանի
վորոշած գումարները այն հիմնարկներին
և ձեռնարկներին, վորոնք համապետական
և տեղական բյուջեյով են պահվում:

Աշխատավորի կամ պրոֆմիության ոգտին վորոշ-
ված գումարները գանձվում են անկախ նրանից, թե
նախահաշվով հատկացում կա՞ թե չկա: Գանձումը կա-
տարվում և նախահաշվի բոլոր հոդվածների և պրակ-
ների հատկացումներից ել անխտիր:

119. Կարելի՞ չե արդյոք աշխատավորից՝
աշխատանքային սեսիայի վճռով վճար-
ված գումարները յետ ստանալ նրանից:

Կարելի չե միայն այն դեպքում, յեթե հսկողու-
թյան կարգով բեկված վճիռը հիմնված և յեղել իրեն՝
աշխատավորի ներկայացրած կեղծ գովումներին կամ
տված սուտ տեղեկություններին վրա:

120. Կարո՞ղ ե արդյոք դատախազությունը
հսկողության կարգով բողոքել աշխատան-
քային սեսիայի վճիռներին դեմ:

Այո, սակայն բոլորովին բացառիկ դեպքերում:

121. Վորքան ժամանակվա ընթացքում
դատախազությունը կարող և բողոք տալ
հսկողության կարգով:

Համապատասխան վճիռ կայացնելուց՝ 3 ամսից վոշ ուշ:

ԱՆԿԱՆՈՆ ԱՐՁԱԿՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՎՈՐ-
ՆԵՐԻ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՈՒՄԸ ԻՐԵՆՅ
ՊԱՇՏՈՆՈՒՄ

122. Ի՞նչ կարող ե պահանջել անկանոն
արձակվածի:

Այն դեպքում, յեթե ԳԿՀ կամ ժողդատարանի աշ-
խատանքային սեսիան արձակումը անկանոն գտնեն,
աշխատավորը կարող ե պահանջել.

ա) վերականգնել պաշտոնում կամ աշխատանքի մեջ.

բ) վճարել հարկադրված պրոգուլի ժամանակա-
միջոցը:

123. Ի՞նչ պե ս վարվել, յեթե արձակվածի
տեղ արդեն ուրիշ աշխատավոր ե ընդուն-
ված:

Ամեն դեպքերում ել վարձողը պարտական ե ըն-
դունել վերականգնվածին, իսկ նոր ընդունվածին՝
որենքը թույլ ե տալիս արձակել:

124. Արդյո՞ք անկանոն արձակվածի պաշ-
տոնում վերականգնելը միշտ ել պարտա-
դիր ե:

Վճի: Աշխատանքային սեսիան կամ ԳԿՀ կարող ե
սահմանափակվել միայն արձակման անկանոն լինելու
փաստը հաստատելով, առանց պաշտոնում վերականգ-
նելու վորոշում հանելու այն դեպքերում, յեթե աշխա-
տավորը գործի քննության մոմենտին արդեն ունի
մշտական աշխատանք, վորը համապատասխան ե նրա
կվալիֆիկացիային և հավասարաչափ ե վարձատրվում:

125. Վրոք ան՝ ժամանակ վա համար կարող ե վարձատրու թյունն ստանալ պաշտոնում վերականգնվածը:

Հարկադրված պրոգնոզի ամբողջ ժամանակվա համար, այսինքն՝ արձակման մոմենտից մինչև պաշտոնում փաստորեն վերականգնելը, կամ մինչև նոր մշտական աշխատանքի գնալը:

126. Ի՞նչ չափով ե ստանում պաշտոնում վերականգնվածը՝ հարկադրված պրոգնոզի համար վարձատրու թյունն:

Արձակման նախընթաց ամսվա փաստացի աշխատավարձի չափով:

127. Ի՞նչն ե ազդում հարկադրված պրոգնոզի համար վորոշվող վարձատրու թյան չափի վրա:

Սոցիալական ապահովության կարգով գործազրկության համար նպաստ ստանալը կամ վարձու աշխատանքը: Յերկու դեպքումն ել հատկացվելիք գումարը պակասեցվում ե ստացած գումարների չափով:

128. Ի՞նչ պիտի դեպքերում պաշտոնում վերականգնվածը չի կարող ստանալ հարկադրված պրոգնոզի համար՝ միամսական վարձատրու թյունն ից ալ ելի:

Յեթե անկանոն արձակված աշխատավորը արձակվելուց մի ամսվա ընթացքում չի ցուցակագրվել աշխատանքի բորսայում կամ հրաժարվել ե իր հարկադրված պրոգնոզի ժամանակ իրեն աշխատանքի բորսայի առաջարկած աշխատանքից առանց հարգելի պատճառի:

129. Ի՞նչ պիտի հետեւան քներ կուսենա վարձողի՝ արձակված աշխատավորին վերականգնելու վորոշումը չկատարելը:

Վարչողի ԳկՀ-ի կամ աշխատանքային սեսիայի վորոշումը չկատարելու հետեւանքով առաջացած պրոգնոզի ժամանակամիջոցի համար մինչև վերականգնված աշխատավորին աշխատանքի դնելը վարձողը վճարում է աշխատավորին նրա փաստացի աշխատավարձը արձակման նախընթաց ամսավճարի հաշվով:

130. Ի՞նչ պես է կատարվում այդ պիտի դեպքերում դանձումը վարձողից, պէտք է արդյոք գործը նորից քննել ըստ եյոս-թյան:

Վրչ, այդ վարձատրությունը վարձողից դանձվում է պարտադիր կերպով, արդեն կայացած վճռի համաձայն կատարողական թերթով, վոր տալիս է աշխատանքային սեսիան կամ կատարողական թերթի ուժ ունեցող վկայականով, վոր տալիս է աշխատանքի համապատասխան որդանը՝ ԳկՀ-ի քննած գործերի վերաբերմամբ (տես № 100 հարցը):

131. Հնարավոր է արդյոք և ի՞նչ չափով ծածկել այն վնասները, վոր ունեցել են հիմնարկները կամ ձեռնարկները պաշտոնատար անձանց կողմից անկանոն արձակման հետեւանքով:

Աշխատանքային սեսիան պաշտոնից անկանոն արձակվածների գործերը քննելիս՝ կարող է իր ձեռներեցությամբ պետական, կոոպերատիվ և հասարակական հիմնարկների և ձեռնարկների պաշտանատար անձանց վրա, վորոնք անկանոն են արձակել, պատասխանա-

տվությունն դնել ձեռնարկի կամ հիմնարկի՝ անկանոն արձակված աշխատավորին վարձատրությունը վճարելու հետևանքով ունեցած ֆլուսաները ծածկել, սակայն այդ գումարը՝ անկանոն արձակման մեջ հանցավոր պաշտոնատար անձի յերեք ամսվա ռոճկից ավել չի կարող լինել:

Սոցիալական ապահովության այն որդանները, վորոնք վերականգնված աշխատավորին նրա հարկադրված գործադրկության ժամանակ նպաստ են տվել, իրավունք ունեն համապատասխան վարձողից պահանջել վճարած սոցիալական նպաստների գումարները:

Սույն գրքույկի մեջ յեղած ցուցումները հիմնված են հետևյալ նյութերի վրա.

1) Արդարադատության ժողկոմատի շրջաբերականը — 24/III, 1923 թ. „Изв. НКТ“ № 12/13, 23 թ.

2) ՌՍՖՖՀ Աշխտողկոմատի վորոշում — 21/V, 1925 թ. „Изв. НКТ“ № 24 — 25 թ.

3) ՌՍՖՖՀ Կենտգործկոմի և Ժողկոմխորհի վորոշումը — 4/VII, 1927 թ. „Изв. ЦИК и ВЦИК“ — 31/VII, 1927 թ.

7) Մինչև ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի այդ կատեգորիաների սահմանելը պետք է հասկանալ (Գեր. Դատարանի պլենումի 16/V 27 թ, մեկնաբանության համաձայն, „Судебная практика“ № 10 — 27 թ.) նրանց, վորոնք թված են ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի վորոշման մեջ — 31/V, 25 թ., № 94/509, „Изв. НКТ“ № 17/18, 1925 թ.

5) ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի 14/VIII 23 թ. հաստատած արձակուրդների մասին կանոնները, „Изв. НКТ“ № 4/28, 1923 թ.

6) ՌՍՖՖՀ Աշխարհագրական հրահանգը—1/VII 23 թ.
„Изв. НКГ“, № 21/26, 1923 թ.

7) Վարձողի աշխատավորին, վորպես քննությունը
չանցածի, ընդունելու մերժման դեմ, աշխատավորը կա-
րող և գանգատվել ԳԿՀ-ին ՌՍՖՖՀ Աշխարհագրական և
Արդյոգրական 8/VIII 1928 թ. վորոշման կարգով
(„Труд“ №199),

ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ ԳՆԱՀԱՏԻՉ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

Հաստատված է ԽՍՀՄ Ս.Ե.Ստոլովի 11 կողմից 1928 թ.
դեկտեմբերի 12-ին, № 722.

I. ԳՆԱՀԱՏԻՉ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

1. Գնահատիչ - կոնֆլիկտային հանձնաժողովներ
կազմակերպվում են վարձողի և ձեռնարկի կամ հիմ-
նարկի բանվորների և ծառայողների կոմիտեների
(ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտե, տեղական կոմիտե
և այլն) հավասար թվով ներկայացուցիչներին:

2. Յեթե ձեռնարկում կամ հիմնարկում բանվոր-
ների և ծառայողների կոմիտե չկա, գնահատիչ-կոն-
ֆլիկտային հանձնաժողովները կազմակերպվում են
բանվորների և ծառայողների խմբակային կոմիտեյին
կից (խմբակային գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնա-
ժողովներ), վորի մեջ մտնում են ներկայացուցիչներ
խմբակային կոմիտեյի կողմից և այն վարձողի, վորը
տվյալ կոնֆլիկտի մեջ կողմ է հանդիսանում:

3. Ինքնուրույն կամ խմբակային բանվորների և
ծառայողների կոմիտեյի քաղաքացիության ղեկավար
գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները կազմա-
կերպվում են վորոտի, ռայոնական, գավառական
կամ դրան համապատասխան՝ պատշաճ սոցիալական
կոմիտեյին (վարչության) կից, վորի մեջ մտնում են՝

ներկայացուցիչներ կոմիտեյի (վարչութեան) կողմից և այն վարձողի, վորը տվյալ կոնֆլիկտի մեջ կողմ և հանդիսանում:

4. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները կազմակերպվում են անկախ նրանից, թե կա՞նք թե չկա կոլլեկտիվ պայմանագիր:

5. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների յուրաքանչյուր կողմի ներկայացուցիչների թիվը վորոշվում և պրոֆմիտութեան և վարձողի փոխադարձ համաձայնութեամբ:

Կողմերը նախորոք, գրավոր կերպով իրար հայտնում են իրենց նշանակած ներկայացուցիչների ազգանունները և նրաց իրավասութեան ժամկետերը, ինչպես նաև հաղորդում են նրանց կազմի մեջ յեղած հետադա փոփոխությունների մասին:

6. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների նիստերի նախագահ և քարտուղար նշանակում են կողմերը՝ հերթով: Բայց միևնույն նիստում նախագահի և քարտուղարի պարտականութեանները չեն կարող կատարել վորևե միայն մեկ կողմի ներկայացուցիչները:

7. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի ա և ն մի նիստում նշանակվում են հետևյալ նիստի նախագահն ու քարտուղարը, վորոնց վրա պարտականութեան և գրվում նիստը հրավիրել և այդ նիստի համար որակարգ և ուրիշ նյութեր պատրաստելը:

8. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների տեխնիքական սպասարկումը (գործավարութեան և գործերի պահելը) իրագործվում և ձեռնակի կամ հիմնարկի ապարատի միջոցով և դրանց (հիմնարկի կամ ձեռնարկի) հաշվին:

II. ԳՆԱՀԱՏԻՉ-ԿՆՖԼԻԿՍՍՑԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎ- ՆԵՐԻ ՖՈՒՆԿՑԻԱՆԵՐԸ

9. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին՝ աշխատանքի պայմաններին վորոշման և փոփոխման վերաբերմամբ (գնահատական ֆունկցիաներ) ֆունկցիաներն են.

ա) հաստատել և փոփոխել աշխատանքի և պաշտոնների բաշխումը տարիֆային կարգերի համաձայն.

բ) հաստատել և փոփոխել արտադրութային նորմաները (չափերը) և ըստ գործյա վարձագնահատումը.

գ) հաստատել և փոփոխել աշխատավարձի խրախուսիչ սխեման կիրառման կարգը.

դ) վորոշել և փոփոխել բրակի նորմալ տեղում.

յե) վորոշել և փոփոխել վորձի և քննութային ձևերը.

զ) վորոշել և փոփոխել աշխատանքի այլ պայմանները:

Բացի այդ՝ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին ֆունկցիաների մեջ մտնում են՝

ա) արտաժամյա աշխատանքներ կատարելու անհրաժեշտության վորոշելը.

բ) հերթական և լրացուցիչ արձակուրդներ տալու կարգի հաստատելը:

Ծանոթութուն. — Կոլլեկտիվ պայմանագրերի մեջ կարող են ներկա հոդվածի I մասում հիշված ֆունկցիաների իրագործման պայմանների և կարգի վերաբերյալ կանոններ սահմանվել:

10. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին կոնֆլիկտային ֆունկցիաներն են՝ հայցի բնութի

կոնֆլիկտների քննութիւնը հետեյալ հարցերի վերաբերմամբ.

ա) ուրիշ աշխատանքի տեղափոխելու և դրա հետ կապված՝ աշխատավարձի չափի պահպանումը կամ արձակման նպաստի հատուցումը.

բ) նորման չլրացնելու դեպքում վարձատրելը.

գ) անպետքութեան և պարտականութիւններ չկատարելու հետեանքով պաշտոնից արձակելը, բացի 12 հոգվածի «ա» կետում հիշվածներից:

դ) աշխատավորին պատկանած գործիքների ոգտագործման համար վարձատրութիւնը.

յե) սպեցհագուստ և սպեցանունդ տալը և, հարկավոր դեպքերում, դրանց փոխարեն դրամական վարձատրութիւն տալը. կրճատ աշխատանքային ուղիւ և յերկարացված արձակուրդի կիրառման խնդրը.

զ) զանազան վորակի (կվալիֆիկացիայի) աշխատանքներ կատարելուն համար վարձատրելը.

ե) պարտավորդի վարձատրելը.

ը) ըստ գործյա պատվերի պատրաստվելու համար վարձատրելը.

թ) չվերջացրած ըստ գործյա պատվերի վարձատրելը.

ժ) նյութերի, հարմարութիւնների և գործվածքների փչացման համար հետպահումները և բրակի վարձատրելը.

ի) աշխատանքից ժամանակավորապես հեռացված ժամանակի վարձատրելը.

լ) չոգտագործված արձակուրդի փոխարեն դրամական վարձատրութիւն տալը.

խ) քննության ժամանակամիջոցի վարձատրության չափը.

ծ) աշխատավորին հասանելիք պրեմիայի չափը.

կ) արտաժամյա աշխատանքների վարձատրությունը.

հ) աշխատավորին՝ վարձողի հանցանքով — աշխատանքային պայմանագրի քանդելու դեպքում — արձակման նպաստի վճարումը.

ձ) ուրիշ, վերև չհիշված հարցերի վերաբերմամբ, վորոնք ծագում են աշխատանքի որենքների, կոլլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի և ներքին կարգավորման կանոնների կիրառման ժամանակ:

11. Այն հարցերի վերաբերմամբ, վորոնք թված են 10-րդ հոդվածում, բացի «զ» կետից, բոլոր կոնֆլիկտները յենթակա յեն գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի անպայման քննությանը: Միաժամանակ՝ 10 հոդվածի «զ» և «ժ» կետերում հիշած հարցերի վերաբերյալ կոնֆլիկտները պետք է, նախ քան արձակման կամ հետպահման կազադրություն անելը, նախնական քննության յենթարկվեն գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում: 10-րդ հոդվածի «ձ» կետին վերաբերվող հարցերի առթիվ աշխատավորը կամ վարձողը կարող են իրենց ընտրությամբ դիմել կամ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովին կամ ժողովրդական դատարանի աշխատանքային սեսիային:

12. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներ իրավասության չեն յենթարկվում.

տ) պաշտոնից արձակման և պաշտոնում վերականգնման գործեր — այն անձանց, վորոնք արձեւու և արձակելու իրավունք ունեն, նույնպես և այն պա-

տասխանատու աշխատավորներին, վորոնք ԽՍՀՄ Աշխ-
ժողկոմատի՝ Պրոֆմիություններին Համաժիութենական
Կենտրոնական Խորհրդի համաձայնությամբ հաստա-
տած հատուկ ցուցակում հիշված կատեգորիաներին
են պատկանում, կամ համապատասխան ցուցակների,
վորոնք հաստատվում են միութենական հանրապետու-
թյունների աշխժողկոմատների կողմից՝ հանրապետա-
կան պրոֆմիութենական խորհուրդների համաձայնու-
թյամբ.

բ) պրոֆեսիոնալ միություններին պահանջով՝ աշ-
խատավորներին հետ աշխատանքային պայմանագրերի
քանդելու գործերը.

գ) պետական կարգով սահմանված աշխատավարձի,
պաշտոնական կամ անհատական ռճիկների փոփո-
խության խնդիրները.

դ) շտատներին (հաստիքներին) վորոշման և փոփոխ-
ման հարցերը.

յե) այն կոնֆլիկտները, վորոնք ծագում են աշ-
խատավորի և վարձողի միջև բնակարաններ տալու և
բաժանելու, աշխատավորի կենցաղային կարիքները
բավարարելու և այլն հողի վրա, վորոնք կոլլեկտիվ
կամ աշխատանքային պայմանագրերի պարտավորու-
թյուններից չեն բղխում.

զ) աշխատանքային այն գործերը, վորոնք լուծ-
ված են ժողովրդական դատարանի աշխատանքային
սիսսիայում, հաշտարար ատյաններում կամ միջնորդ
դատարանում, ինչպես նաև աշխատանքային այն
գործերը, վորոնք գտնվում են այդ որդաններում
քննության համար:

ե) զիսցիպլինար պատիժների վերաբերյալ գործերը յենթարկման կարգով, բացի այն պատիժներից, վորոնք տրվում են ներքին կարգավորության կետերի խախտման համար.

ը) հայցի բնույթ կրող այն կոնֆլիկտները, վորոնք վերաբերում են բանվորներին և ծառայողներին այն ձեռնարկներում, հիմնարկներում և տնտեսություններում, վորտեղ պրոֆմիության անդամներ չկան (մասնավորապես՝ այն կոնֆլիկտները, վորոնք վերաբերում են պրոֆմիության վոչ անդամ անհատ բանվորներին և ծառայողներին):

Օ ա ն ո թ ու թ յ ու ն. — Ներկա հոդվածի «ը» կետում հիշված կոնֆլիկտները քննվում են ժողովրդական դատարանի աշխատանքային սիստիմաներում:

III. ԳՆԱՀԱՏԻՉ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻՆ ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՏԱԼՈՒ ԺԱՐԿԵՏԵՐԸ

13. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին՝ կոնֆլիկտների քննության հայտարարություններ տալու համար հետևյալ ժամկետերն են սահմանվում.

ա) պաշտոնից արձակելու խնդիրների համար — 14 օր.

բ) արտաժամյա աշխատանքների վարձատրության խնդիրների համար — 1 ամիս.

դ) բոլոր մնացած խնդիրների համար — 3 ամիս:

14. 13-րդ հոդվածում հիշված ժամկետերը հաշվվում են՝

ա) պարտականությունների չկատարելու հետևանքով պաշտոնից արձակելու գործերի համար — սկսած

այն որից, յերբ կատարվել և խախտումը, վորը վարձողին արձակման հարց բարձրացնելու առիթ և տալիս.

բ) բոլոր այլ դեպքերում պաշտոնից արձակելու գործերի համար — սկսած աշխատավորին հաշիվ ներկայացնելու որից.

գ) մնացած բոլոր գործերի համար — սկսած համապատասխան պահանջ ներկայացնելու իրավունքի ծագման որից, բայց ղրամական պրետենզիաների վերաբերմամբ հիշված իրավունքի ծագման որը հաշվում և այն որը, յերբ պետք և կատարվել համապատասխան վճարումը՝ համաձայն տվյալ ձեռնարկում կամ հիմնարկում վճարումների համար ընդունված ժամկետների:

15. Փնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները կարող են քննելու համար ընդունել և այն հայտարարությունները, վորոնց ժամկետը 13 հոդվածում հիշվածից անցել և, միայն այն դեպքերում, յեթե ուշացման պատճառները հարգելի գտնվեն (16-րդ հոդված):

16. Ժամկետից ուշացնելու հարգելի պատճառներ (15-րդ հոդված) համարվում են.

ա) աշխատավորի հիվանդությունը, վոր պահանջում և հիվանդանոցային կամ սանատորա-կուրորտային բժշկություն.

բ) արձակուրդում լինելը, վոր նրան տրվել և կարանտինի ժամանակ կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամելու համար.

գ) հերթական կամ լրացուցիչ արձակուրդում լինելը.

դ) աշխատավորի կալանքի տակ լինելը.

յ) աշխատավորի գործուղման մեջ գտնվելը.

զ) աշխատավորի ուրիշ աշխատանքի նշանակվելու հետևանքով՝ տեղափոխումը.

ե) ժողովրդական ատենակալի պարտականություններ կատարելը.

ը) պաշտոնի մեջ գտնվելով՝ զինվորական պարտականություններ կատարելը.

թ) աշխատավորի համագումարների, կոնֆերենցիաների և այլն մասնակցելը.

ժ) Գիշ-ին դիմելու արգելք հանդիսացող ճանապարհների հաղորդակցության կտրվելը (հեղեղումներ, ձնախառն բուք և այլն).

ի) բոլոր այլ հանգամանքները, վրոնք գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վրոշմամբ հարգելի կճանաչվեն:

Ծ ա ն ո թ ու թ յ ու ն . — Յեթե գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի կողմերի մեջ ներկա հոգվածի «ի» կետում հիշված պատճառների հարգելի ճանաչվելու վերաբերմամբ համաձայնություն չկայանա, այդ հավասար և համարվում գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի մերժման՝ ժամկետը հետաձգելու:

17. Այն ժամանակամիջոցը, վորի ընթացքում յեղել են 16-րդ հոգվածում հիշված հանգամանքները, հայտարարություն տալու համար սահմանված ժամկետի մեջ հաշվի չի առնվում:

Այն դեպքում, յերբ այդ հանգամանքներն անցնելուց հետո մինչև ժամկետը 7 որից պակաս և մնացել ժամանակը յերկարացվում է մինչև 7 որ:

IV. ԳՆԱՀԱՏԻՉ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՐԳԸ

18. Առանձին աշխատավորների պահանջներով գործեր քննվում են գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում միայն այն դեպքում, յեթե աշխատավորի պահանջը նրա կամ բանվորների և ծառայողների կոմիտեյի ներկայացուցչի վարչության հետ անմիջական բանակցությունների միջոցով չի բավարարվել:

19. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովին տրված հայտարարությունները քննվում են տրվելուց վոչ ուշ, քան յերեք որից:

20. Շահագրգռված աշխատավորը իր ժամանակին պետք է ծանուցվի իր գործի քննության որվա մասին գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում և այնպես, վոր ինքը կարողանա մասնակցել իր գործի քննությանը:

Վարչությունը պարտավոր է արձակել աշխատավորին գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում իր գործի քննությանը մասնակցելու համար, յեթե այդ աշխատավորի հեռանալը թույլատրելի չե արտադրական պայմանների համաձայն: Իսկ անպետքության կամ իր պարտականությունների չկատարելու հետևանքով հեռացման գործերի քննության ժամանակ վարչությունը բոլոր դեպքերում ել պարտավոր է արձակել աշխատավորին քննության մասնակցելու համար:

21. 9-րդ հոդվածում հիշված հարցերի վերաբերմամբ, ընդհանուր բնույթ կրող այն առաջարկությունները, վոր մտցրել են կողմերը, պետք է նիստից 7 որ առաջ փակցված լինեն համապատասխան համ-

քարութիւններ (ցեխերի), արհեստանոցների, բա-
ժանմունքների և այլն աչքի ընկնող տեղերում, վոր-
պեսզի շահագրգռված բանվորները և ծառայողները
ծանոթանան դրանց հետ:

22. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի նիս-
տերը նշանակվում են բացառապես աշխատանքի ժա-
մերին:

23. Այն գործերի քննութիւնը, վորոնք վերաբեր-
վում են անհատ բանվորների և ծառայողների, գնա-
հատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում քննվում են
շահագրգռված աշխատավորների ներկայութեամբ, յեթե
նրանք յեկեկ են նիստին:

Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի նիստում
խորհրդակցութեւն և վճիռ կայացնելու ժամանակ
կարող են ներկա լինել բացի գնահատիչ-կոնֆլիկ-
տային հանձնաժողովի անդամներից, միայն այն ան-
ձինք, վորոնք նրա նիստերին մշտական մասնակցու-
թեան թույլտվութեւն ունեն:

24. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի բան-
վորական մասի, բացի բանվորների և ծառայողների
կոմիտեյից աշխատավարձ ստացող, անդամներին վե-
րապահվում է իրենց միջին աշխատավարձի իրավունքը
ինչպես նիստի ժամանակամիջոցի, նույնպես և այն
ժամանակի համար, յերբ նրանք պատշաճ դեպքերում
աշխատանքից ազատվում են գնահատիչ-կոնֆլիկտա-
յին հանձնաժողովի նիստին նշանակված խնդիրների
նախորդք մշակման համար:

Նույնպես և գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժո-
ղովի բանվորական մասի հրավիրած եկսպերտներն ու
վկաները և նիստին մասնակցող շահագրգռված աշխա-

տավորները (հոգւ. 23) իրավունք ունեն իրենց աշխատավարձի միջինն ստանալու այն ժամանակամիջոցի համար, վոր անհրաժեշտ է նրանց նիստին մասնակցելու համար:

Յեթե հերթով աշխատող ձեռնարկի՝ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի անդամ — բանվորը կամ եկապերտը գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի նիստին մասնակցել է իր համար արտաժայա (իր հերթից դուրս), վճարումը կատարվում է արտաժայա աշխատանքների համար ընդհանուր հիմունքներով:

25. Այն դեպքում, յերբ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում քննվում է այնպիսի գործ, վորի մեջ շահագրգռված է գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի անդամը, վերջինս պետք է փոխարինվի ուրիշ անձով:

26. Շահագրգռված աշխատավորը, մինչև գործի քննությունը, կարող է գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի այս կամ այն անդամի հեռացման պատճառաբանված պահանջ ներկայացնել տվյալ գործի քննության մասնակցելու դեմ:

Հեռացման պահանջի խնդիրը լուծում է, ա) գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի բանվորական մասի անդամների վերաբերմամբ՝ — բանվորների և ծառայողների կողմից, բ) գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վարչական մասի անդամների վերաբերմամբ՝ — վարչությունը:

27. Յեթե գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում գործի քննության ժամանակ պարզվի, վոր աշխատավորի կամ վարձողի արարքները հետապնդվում են քրեական կարգով, կոնֆլիկտի քննությունը չի

դադարեցվում բացի այն դեպքերից, յերբ նրա լուծումը կարող ե կախումն ունենալ համապատասխան քրեյական գործի յեկեղից:

28. Յեթե գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում գործերի քննության ժամանակ հայտարարվին վարձողի ապօրինի արարքները, վորոնք իրենց մեջ պարունակում են հանցավոր անտնտեսավարություն, շահախնդրականություն, կամայականություն կամ ֆեասատվություն, ինչպես նաև վարձողի աշխատանքի վերաբերյալ որենքների սխտեմատիկ խախտումը, գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի բանվորական մասը պարտական ե բանվորների և ծառայողների համապատասխան կոմիտեյի միջոցով հայտնել դատախազության:

29. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների վճիռները ընդունվում են միայն կողմերի համաձայնությամբ (անկախ նիստին մասնակցող յուրաքանչյուր կողմի ներկայացուցիչների թվից) և տվյալ նախագահի և քարտուղարի ստորագրելուց հետո պարտադիր ուժ են ստանում:

30. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների աշխատանքի պայմանների վորոշման և փոփոխության (հոդվ. 9) հարցերի վերաբերյալ վճիռների մեջ պետք ե հիշված լինի այն ժամանակը, վորից պետք ե կիրառվի տվյալ վճիռը: Այդպիսի ցուցմունքի բացակայության դեպքում վճիռը կիրառվում ե ընդունվելու որից:

Այն վճիռներում, վորոնք հաստատում են աշխատավորի պաշտոնից արձակումը անպետքության կամ պարտականությունների չկատարելու հետևանքով,

պետք ե ցույց տրվի այն ժամանակամիջոցը, վորի ընթացքում կարող ե կատարվել արձակումը: Յեթե աշխատավորը այդ ժամանակամիջոցի ընթացքում չարձակվի պաշտոնից, գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վճիռը կորցնում ե իր ուժը:

31. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների բոլոր դրամական պահանջների վերաբերյալ հայցի բնույթի վճիռներում պետք ե ցույց տրված լինի ճիշտ գումարը, վորը հասնում ե ամեն մի շահագրգռված աշխատավորին:

Յեթե այդ գումարը վորոշել անհնարին ե նիստի ժամանակ, գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը ժամանակ ե նշանակում վարչությանը՝ այդ վորոշելու համար:

32. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներն իրավունք չունեն այնպիսի վճիռներ կայացնել վորոնք փոփոխում, լրացնում կամ բեկում են կոլլեկտիվ պայմանագրերի կետերը, յեթե այդպիսի իրավունք հատկապես չի նախատեսված կոլլեկտիվ պայմանագրի մեջ:

33. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներն իրավունք չունեն այնպիսի վճիռներ կայացնել, վորոնք հակասում են այն ցուցմունքներին, վոր արել ե աշխատանքի որգանը՝ հսկողության կարգով տվյալ գործերի վերաբերմամբ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի նախընթաց վճռի բեկման ժամանակ:

34. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների այն վճիռները, վորոնք հաստատում են վարձողի ապուրինի կարգադրությունները, իրական չեն և չեն ազատում վերջինիս պատասխանատվությունից պատ-

շահ գեպքերում քրեյական, դիսցիպլինար և քաղաքացիական կարգով:

35. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների նիստերի արձանագրությունները կազմում են սրան կցված (տես հավելված № 2) ձևով և ստորագրվում հենց նիստի ժամանակ:

36. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի նիստից վոչ ուշ, քան յերեք որից ուղարկվում են՝

ա) կողմերին (վարչությանը և բանվորների ու ծառայողների կոմիտեյին)՝ նիստի արձանագրության վավերացված պատճենները:

բ) շահագրգռված անձանց՝ նիստի արձանագրությունից վավերացված քաղվածքներ:

Հիշված դոկումենտները ճանաչվում են վորպես ծանուցում գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի քննության արդյունքների մասին:

37. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների վճիռները վերջնական են և վորես հիմնարկի վավերացման կարիք չունեն:

38. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների վճիռները վերաքննության յենթակա չեն, բացի այն դեպքերից, յերբ այդպիսի վերաքննության համար յերկու կողմերի համաձայնություն կայանա:

Տվյալ գործի վերաբերմամբ յեթե նոր վճիռ չկա, իր ուժի մեջ և մնում նախկին վճիռը:

39. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների վճիռները, վորոնք վարչությունը հոժարակամ չի իրագործում, ի կատար են ածվում պարտադիր կարգով (ԽՍՀՄ ԿԳԿ-ի և Ժողկոմխորհի 1928 թ. դոսստոսի 9-ին հաստատած «Աշխատանքային կոնֆլիկտների

հաշտարար-միջնորդ և դատական քննություն կանոնների» 46 և 47 հոդվածները — ԽՍՀՄ Որենք, Հավաքածու 1928 թ., № 56, հոդվ. 495):

40. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները վճիռները կարող են բեկանվել համաձայն ԽՍՀՄ Աշխ-ժողկոմատի 1928 թ. № 724 հաստատած՝ «Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներ, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների գործնեյություն հսկողության կանոնների» („Изв. НКТ СССР“, 1928 թ. №№ 51 և 52):

41. Այն գործերը, վորոնց վերաբերմամբ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում համաձայնություն չի կայացել, կարող են սահմանված կարգով քննության հանձնվել. —

ա) աշխատանքի պայմանների վորոշման և փոփոխման խնդիրների վերաբերմամբ. — հաշտարար ատյանին կամ միջնորդ դատարանին.

բ) հայցի բնույթի (հոդվ. 10) կոնֆլիկտների վերաբերմամբ — ժողովրդական դատարանի աշխատանքային սիստիային:

V. ՅԵԶՐԱՓԱԿՄԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

42. Համքարային (ցեխ) գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովները կազմակերպման կարգը վորոշվում է ԽՍՀՄ Աշխժողկոմատի՝ ԽՍՀՄ Ժողտնտեսության Գերագույն Խորհրդի և Պրոֆմիությունների Համամիութենական Կենտրոնական Խորհրդի հետ համաձայնեցրած՝ հատուկ կարգավորությամբ:

43. Ներկա կանոնադրությունը չի տարածվում գնահատիչ-կոնֆլիկտային այն հանձնաժողովների և նրանց հավասար հաշտարար որդանների վրա աշխատանքի առանձին ճյուղերում (համաձայնեցնող հանձնաժողովներ, հաշտարար հանձնաժողովներ և այլն), վորոնք գործում են հատուկ վորոշումների համաձայն, քանի վոր այդ վորոշումներով ուրիշ ձև չի նախատեսված:

44. Ներկա կանոնադրության կոլլեկտիվ պայմանագրերի մեջ փոփոխությունների յենթարկելը չի թույլատրվում:

ԽՍՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարի
տեղակալ՝ ՏՈՒՍՏՈՊՅԱՏՈՎ
ԽՍՀՄ Աշխժողկոմատի կոլլեգիայի անդամ՝ Ա.Վ.ԴԵՅԵՎ.

Հավելված՝ դնանաւորչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներէ կանոնադրութեան.

ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ՀԱՄԱՔԱՐԱՅԻՆ (ավելորդ — ջնջել) ԱՐՁԱՆԱԳՐՈՒԹԵՅՈՒՆ N

(Յուլիս տալ հիմնարկի կամ ձեռնարկի, իսկ համբարային ԳԿՀ-ի համար՝ նաև համբարութեան անունը)

ԳՆԱՀԱՍՏԻՉ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՆԻՍՏԻ

ԳԿՀ-ի նիստին ներկա ելին ԳԿՀ-ի բանվորակ, մասի անդամներ ԳԿՀ-ի վարչական մասի անդամներ Վճարական ձախի իրավունքով՝ իրավունքով՝

Ներկայացուցիչներ (կազմակերպութեան ներքին անունները)

Համագործակցող

Փարտադար՝

1. (մոտորան տնից Լուս Երան Երանդո -սիցի Լուսմոմոմո վմոդոդոյուտ ուտիտ -ումն «իտմոմոհի «Լուստրուց» Լգի -ուդոն Երանժոգն Ես -ուդոմոհից «Լուստր -ուց» (մսվցի վ-չկո				Փարտադար՝	
ԳԿՀ-ի կողմնորդ տա- ճարկութեան ներք	վարչա- պետ մասի				
	Բանվոր- ակն մասի				
դիտուվոց Գ Լգնգ տիմոց մմսիտաւոր -ւո Գտիսնմեւուց միտուտր Գտիո -տուց ուտր վտ -ուդ ուվմսիտաւոր -ւո Գտիսնմեւուց					
. (իվթ Գ ուտր) «ուտր ուտրնուտ ուտրմմսիտաւոր					
մմվնոլ Լու -իմտ Գ Երանդոմոմո նոսմսի (միվթ վմոց -մսիտաւորւո ուլ					
. (մոտորան Գ ուդոմոհի վմոց -ճոյուտ ուտ -ումն ուտ (նոսմ -ուտուց «մոմոմո -ուց Գ «մոմոմո Լգիտ Գ Ես Լու նուսն) մոսմոմսի -ուտիտ վմոց					
Իսնմոհի ՔՔ					

Համագործակցող



ՊԱՀԱՆՁԵՅԵՔ

ՄԵՐ ԴՐԱՅՈՒՑԱԿԸ, ՎՈՐ

ՈՒՂԱՐԿՎՈՒՄ Ե ՁՐԻ.

ԴՐԱՆԸ՝ Москва, Никольская, 10.

ЦЕНТРИЗДАТ.

ԳԱՍ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.



FL0039058



30 ՀՈՊ.

Н. П.

A $\frac{I}{4471}$

Танчук и Штарх
Новый закон о
разборе трудовых
конфликтов

На армянском языке

ИЗДАНИЕ ЦЕНТРИЗДАТА и В. Ц. С. П. С.

Москва, центр, Никольская, 10

