

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

23788

Знаменитый
русский

331.11

W-89

1931

331.11:676

Ա-89

05 JAN 2010

**ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ
ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ**

ԿՆՔՎԱԾ ԿԱՇԵԳՈՐԾՆԵՐԻ ԱՐԶՄԻՈՒԹՅԱՆ
ՅԵՎ ԿԱՇՎԱՐԴԻ ՄԻՋԵՎ

1931

25 FEB 2013

331.11:675

Ա-89

ՀԱՎԱԳԱՍՆ ԴԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

1931

Սույն համալրական պայմանագիրը կնքվում է ՀԱՍՆ կաշիգործ բանվորների Արհ-
միության կենտրոնական վարչության՝
հանձնա նրա նախագահ Ավետիս Խաչա-
նյանի և կաշվի արդյունաբերության վար-
չության «Կաշվարդ»-ի՝ հանձնա նրա կա-
մավարի՝ Բազրատ Լուսյանի միջև:

2. Սույն համալրական պայմանագրի հիմ-
նական նպատակն է՝

Ապահովել արտադրական տնտեսական
տաճադրումների համոզ կատարումը, վոր
բոված է բանվոր դատակարգի առջև, Ժողո-
րդական տնտեսության ինդուստրիալացման
դյուզատնտեսության սոցիալիստական վե-
սկատուցման բնագավառում: Ապահովել
նշանակալի չորս տարում իրաւորձելու ին-
կոր և այլ հիմունքի վրա բանվոր դատա-
կարգի համալրական կաշի-կենցաղային դրու-
թանք բարելավելու նպատակը:

ՀԱՍՆ - ССР А

им. А. Мясникова
ՀԱՎԱԳԱՍՆ ԴԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

17336-57¹

Դրան համապատասխան «ԱՅՈՒՆՎԱՐԴ»-ի վարչութիւնը, գործարկածը, բանվորները ինչ. տեխնիկական պերտնալը և ծառայողները վերցնում են իրենց վրա պարտականւորքը և ստորագրումները տեխնիկական կանոնաթիւն լրիվ կատարելու 1931 թ. արդիւնաւթիւն լրիվ պատարճութեամբ. խնամքով ֆինաւլանսով նախատեսւած բոլոր վորակաւորութեան լրիւ արտադրութեան, գործիքների հետ կան և քանակական ցուցանիշները, ինչպէս և ամենատարեւելի պայքար մղել արտադրանքի և հանգիստական արդիւնաւթիւնից բոլոր վորակաւորութեան համար:

տեխնիկները, վորը առաջադրուել է բանվորութեանը և ընդունւած է վարչութիւն կողմից:

Հիշւած առաջադրութիւնների կիրառութեամբ սույն պայմանագրի ստորագրող կողմերը իրաւորւում են հետեւյալ միջոցներով:

Արտադրութիւն ճիշտ պրոցեսների կատարմանը անհրաժեշտ, սոցիալիստական ստեղծութեամբ աշխատանքի գիտելիքներով և արդիւնաւթիւնով աշխատանքը, կազմակերպելով աշխատանքը, հարկաւորութիւնները, հարկաւորութեան վաւերիւն սոցիալիստներ, հարկաւորութեան լրիւ, խիստ սեւեռ անցկացնելով, վաւերիւն ենթակայի, հում նյութի ուսանելի նյութերի խնայողաբար ծախսելու, մաքս մալ չափով հաշտարելու և սկսողութեան:

ներքին տեսութեանը, ինչպէս և մեքենաները և ստորագրութեանը տեխնիկական կանոնաթիւն լրիվ պատարճութեամբ. խնամքով ֆինաւլանսով նախատեսւած բոլոր վորակաւորութեան լրիւ արտադրութեան, գործիքների հետ կան և քանակական ցուցանիշները, ինչպէս և ամենատարեւելի պայքար մղել արտադրանքի և հանգիստական արդիւնաւթիւնից բոլոր վորակաւորութեան համար:

4. Կողմերը պարտաւորութիւն են վերցնում ամեն միջոց ձեռք տանել կատարելու և արագործելու հետեւյալ ցուցանիշները ըստ արդիւնաւթիւնի:

Մանր կաշիներ	346,800 հ.,
Խոշոր կաշիներ	20,000 հ.,
Աշխատաւարճի	87 տոկոսը,
Ինքնարժեքի իջեցում	6 տոկ.,
Արտադրող	1564:

5. «ԱՅՈՒՆՎԱՐԴ»-ի արդիւնաւթիւնը և արտադրութեանը տեխնիկական կանոնաթիւն լրիվ պատարճութեամբ. խնամքով ֆինաւլանսով նախատեսւած բոլոր վորակաւորութեան լրիւ արտադրութեան, գործիքների հետ կան և քանակական ցուցանիշները, ինչպէս և ամենատարեւելի պայքար մղել արտադրանքի և հանգիստական արդիւնաւթիւնից բոլոր վորակաւորութեան համար:

ա) Ապահովել անհրաժեշտ պայմաններ արտադրութեան մեջ, իրաւորւելու և կատարելու վերին հիշւած բոլոր ցուցանիշները:

բ) Սույն պայմանագիրը ստորագրելուց որ ժամանակում հասցնել արդիւնաւթիւնի արտադրութեանը մինչև ցետերը, մեքենաները, սոսանիները և առանձին բանարները:

գ) Յուրաքանչյուր ամսվա 3-ից մինչև,

ներկայացան, խոսարանին և ցեխերին 1934 թ. արդժիկայանի փորակակառն և քանակահասն ցուցանիչների կառավարման վերաբերյալ անդեկուծյուններ :

դ) Յուրաքանչյուր ամսվա 25-ին տալ գործարանին և ցեխերին, մյուս ամսվա համար արտադրական ծրագիրը, և յուրաքանչյուր տասնորյակի սկզբին տալ գաղղյահի պլանների առաջադրուծյուններ :

ե) Միաժամանակ ունի կոյսայմանագրի անվողության ժամանակամիջոցում բանվորները և ինժ. սեխնեկական պերսոնալի կողմից առաջադրված օպերանալիզատորական առաջարկումները վաշյության կողմից ընդունվելուց հետո, յենթակա յեն անմիջական կյանքում իրադործելու, ապահովելով օպերանալ աշխատանքն և հաջող րնթացքը :

զ) Սույն պայմանագիրը կնքելուց հետո, 2 ամսվա ժամանակամիջոցում, մշակել և հաստատել հում նյութի, փոսեյիքի, ոժանդակ նյութերի, ելեկտրական էներգիայի և այլնի ծախսման նորմաները, կազմակերպելով ցեխի ներսում, նյութերի վերահսկիչ մարմին, վորը պետք և հետեի ալը նորմաների իրադործման և փորակի սրահպանման վրա :

ի) Կազմակերպել պլանային աշխատանք պայքարելու կորուստները դեմ, բրակի, ցածր տեսակի ապրանքներ արտադրելու դեմ ալը առթիվ ընտրելու համապատասխան մարմին, վորպես տեխնիկական վերահսկողություն տվյալ խնդիրների վրա :

լ) Ապահովել պլանային անընդհատ մատակարարում՝ հում և ոժանդակ նյութերով, գործիքներով և մեքենաների մասերով :

թ) Սըակցել և ամեն տեսակի ոգնուծյուն ցույց տալ հետագա շրջանում, ավելի վարդացնել և ամրացնել սոցմրցումը և հարվածայնությունը, աշխատել մացնել ամեն տեսակի աշխատանքի նոր ձեվեր (հարվածային բրեկաղներ, որինակելի գործվածք արտադրող բրեկաղներ, սկվազնոյ բրեկաղներ, պլանային խմբակներ և այլն), կազմակերպելով մշտական հաշվառում—ինչպես սոցմրցման, այնպես և հարվածայնության հետեվանքների մասին :

ժ) 2 ամսվա ժամանակամիջոցում կազմակերպել պլանային հետադոտական աշխատանքներ՝ արտադրական պրոցեսները օպերանալիզացիայի յենթարկելու, բանվորական ույժը օպերանալ ոգտագործելու, արտադրողականության բարձրացման և տեխ-

նիկակաւն նորմիրովկան մօտը կաշիներէ մա-
սում անցկացնելու վերաբերյալ:

Հ) Կազմակերպել մշտական հսկողութիւն
գործարանում՝ ընդունվող հում նյութի, ո-
ժանդակ նյութի, գործիքների և այլ աս-
րանքների վրա և ամեն անգամ վորակի
ցածր լինելու մասին կազմել համապատաս-
խան արձանագրութիւն և զբաւոր տեղյակ
դարձնել հայթայթող մարմիններին: Միա-
ժամանակ գործարանի վարչութիւնը պար-
տավորվում է լիովին և ժամանակին իրա-
գործելու սույն պայմանագրով նախատես-
ված աշխատավարձի կարգավորման խըն-
դիրը, աշխատանքի պաշտպանութեան և նրա
պայմանները բարելավելու համար ամեն
կերպ աշխատել աջակցել և բարելավել հա-
տարակական սնդի, բնակարանային, և
կուլա-կենցաղային գրութիւնը «ԿՍԶ-
ՎՍԲԳ»-ում աշխատող աշխատավորների
վերաբերյալ:

6. Բանվորները և ծառայողներն իրենց
կողմից պարտավորվում են՝

ա) Բոլորովին վերացնել վոչ հարգելի
պատճառով բացակայութիւնը (պրոգուլը):
Մաքսիմալ չափով բեռնավորել բանվորա-
կան որը, ամեն կերպ աշխատել կատարել
և գերակատարել արդֆինսլանով նախա-

տեսված ցուցանիշները, միաժամանակ
բարձրացնելով ապրանքի վորակը:

բ) Խնամքով վերաբերվել մեքենաների,
գործիքների և կաշվեղենի հետ աշխատանքի
պրոցեսում, տնտեսաբար ծախսել բոլոր
տեսակի նյութերը, չթուլատրելով նորմա-
յից ավելի ծախսելու, նույնը բանուծի և
վառելիքի վերաբերյալ:

գ) Ամեն կերպ աջակցել բարձրացնելու
ապրանքի վորակը, վերացնելով բրակը,
զրա համար ցույց տալով բարեխիղճ վերա-
բերմունք կատարվող աշխատանքներին,
սահմանելով նույնիսկ փոխադարձ ինքնա-
ստուգում:

դ) Սլշակցել միանձնյա ղեկավարութեան
ամրապնդմանը, ժամանակին կատարելով
աղմինիստրացիայի կարգադրութիւննե-
րը:

յե) Սխտեմատիկաբար բարձրացնել իր
վորակավորումը, հաճախելով տեխնիկա-
կան կուրսեր, դպրոցներ, խմբակներ և այլ,
անպայման կատարել ներքին կանոնադրու-
թեան նախատեսված կանոններ:

7. Գործարտեղկումը պարտավորվում է
վճռականապես սմրացնել աշխատանքի դիտ-
ցիայլինան, ախտիվ պաշքարել պրոգուլչիկ-
ների, դասալիքների, աշխդիացիպլինան

խախտողներին, ինչպես նաև բանուժի հոսու-
նութեան դեմ :

ա) Տանել պարբերաբար հսկողութեան՝
արդֆինալանի վորակական և քանակական
ցուցանիշներին կատարման վրա, համախոր-
բելով այդ առթիւ բոլոր բանվոր-ծառայող-
ներին ծրագրի կատարման գործին, ծախ-
լելով սոցմըցումը, հարվածախութեանը,
գյուտարարութեանը, միաժամանակ զարկ
տալով արտադրական խորհրդակցութեան-
ներին աշխատանքներին :

բ) Կազմակերպել գործարանի վարչու-
թեան հետ միասին և պարբերական ինֆոր-
մացիա տալ բանվորներին արդֆինալանի
ընթացքի մասին, սոցմըցման և հարվածա-
խութեան արդյունքների մասին, ցույց տա-
լով վարչութեանը գործնական ոգնութեան
տուժ խաղացնելու հետամնաց մասերը և ա-
ջակցել նրան հաղթահարելու խոշոր դժ-
վարութեանները, վորոնք կապված են արդ-
ֆինալանի կատարման հետ :

գ) Իրադրծել ամենօրյա հսկողութեան
և կազմակերպել մասսայական ստուգում
կողմերի կողմից իրենց վրա վերցրած պար-
տականութեաններին կատարման վերաբեր-
յալ, գործադրելով ամեն տեսակի հաստ-
րակական աղդեցութեան միջոցները, ինչպես

խմբակների, նույնպես և անհատների վե-
րաբերյալ, վորոնք չեն կատարել իրենց վրա
դրված պարտականութեանները, արդֆին-
ալանի ցուցանիշները իրականացնելու դժ-
վարութեանները հաղթահարելուն :

Կողմերը պարտավորվում են արդֆին-
ալանի կատարումն վտանգի տակ լինելու
դեպքում, միասին ըննել և մշակել կոնկրետ
միջոցներ, վորոնք ուղղված պիտի լինեն վե-
րացնելու թերութեանները և ապահովել արդ-
ֆինալանի լրիվ կատարումը :

ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱԿԱՆ ՄՐՅՈՒԹՅՈՒՆ, ԳՅՈՒ- ՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՅԵՎ ԱՐՏԱԳՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

Գործարանի վարչութեանը պարտավոր-
վում է՝ արտադրական խորհրդակցութեան-
ներից և անհատներից ստացված առաջարկ-
ները 5 օրվա ընթացքում վերանայել, և
հայտնել հեղինակին առաջարկի արդյունքի
և հետեւանքների մասին :

9. Վարչութեանը պարտավորվում է 1
ամսվա ընթացքում կատարել պարբերական
հաշվառում, հարվածային բրիգադների և
իրար հետ մրցողների, այն հաշվով, վոր-
պեսդի այդ ձեռնարկումը կյանքի մեջ մտնի

վոչ ուշ, քան 1-ն փետրվարի 1931 թ.:

10. Վարչութիւնը պարտավորվում է՝ սոցմրցման ֆոնդին հաշվին, ծավալել լավագույն հարվածայիններին և ձՏԱ-ին հարվածային բրիգադներին, արտադրական կոլեկտիվներին և ուրիշին պարգեւատրելու ինդիքը (գերակատարված վորակական և քանակական ցուցանիշերի համար) ինչպես և պարգեւատրել սոցմրցման ծավալման, ինքնադործունեութիւն ցուցաբերելու և աշխատանքի նոր ձեւեր մտցնելու համար, վորոնք գալին են նպաստելու արդֆինալների կատարման և գերակատարման վործին:

Խմբակային պարգեւատրումները կատարել յերեք ամիսը մեկ անգամ ից—վոչ պակաս:

Միաժամանակ՝ վարչութիւնը պարտավորվում է 10 որվա ընթացքում առաջարկութիւնը կամ գլուտարարութիւնը ընդունելուց հետո, վորտէլ նրա տնտեսական եֆեկտը և պարգեւատրել այն անձանց, վորոնք ներկայացրել են այդպիսիներն համաձայն պարգեւատրութեան համար գոյութիւն ունեցող կանոնների, վորոնք հաստատված են ՀԱՄԿԽ-ի և ԺՏԳԽ-ի կողմից:

11. Վարչութիւնը պարտավորվում է ա-

պահովել լիովին երասերտիղայի յենթարկելու բանվորների առաջարկները և գլուտարարութ. ունալիղացիան, ինչպես և նրա հաշվառումը, կատարելադործելու գլուտարարութիւնը անհրաժեշտ արտադրական հիմնավորումով (արհեստանոցներ, լաբորատորիա, տեխնիկական կոնսուլտացիան և այլն):

12. Գործարկումը պարտավորվում է՝ պարբերաբար հրահանգներ տալու և հետեւիվելու հարվածային բրիգադներ կազմակերպողներին՝ ապահովել տեխնիկական ոգնութիւն ցույց տալու գործը մրցվողներին և հարվածայիններին ձՏԱ-ի կողմից:

Կազմակերպել խմբակային արտադրական խորհրդակցութիւններ ապահովելով բանվորութեան, ձՏԱ-ի և Վարչութեան մասնակցութիւնը:

13. Բանվորները և ձՏԱ-ն իրենց կողմից պարտավորվում են՝ ալկտիվ կերպով մասնակցել իրենց խմբակի արտադրական խորհրդակցութեան աշխատանքներին, զարգացնելով ինչպես անհատական, նոյնպես և խմբակային սոցմրցման, աշխատելով կատարել և գերակատարել առաջադրված արտադրական ցուցանիշները, միաժամանակ

ոացիոնալիզացիայի յենթարկելով արտա-
դրութիւնը:

ԿԱԴՐԵՐԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

14. Բրոնյաների թիվը սահմանվում է
գործարանի ընդհանուր բանվորութեան թվի
3 տոկոսը:

Ծանոթ.—Անչափահաս բրոնյանե-
րի վերաբերյալ, կիրառվում է ՀԱՄԿ-
Խ-ի և ԺՏԳԽ-ի դերեկտիվ նամակը,
կոլլապմանադրերի կամպանիայի մա-
սին:

15. Բրոնյա պետք է լրացվի 1 ամիս ժա-
մանակամիջոցում, ըստ վորում, առաջին
հերթին ընդունվում են հարվածային բան-
վորների և յերկարատե աշխատանքի ստաժ
ունեցող բանվորների յերեխաներին, նույն-
պես և մանկատների:

Այն փոքրահասակները, վորոնք աշխա-
տում են գործարանում և չեն մտնում բրո-
նյաների շարքը, Վարչութիւնը պարտավոր
է նրա համար 1 ամսվա ընթացքում իր հաշ-
վին կազմակերպել թեորետիկական վերա-
պատրաստում գործարանում:

Վարչութիւնը պարտավորվում է արդ-
ֆինպլանով նախատեսված գումարի սահ-

մաններում, կազմակերպել բանվորներից
ցածր տեխնիկական պրոտնալի պատրաստ-
ման համար դասընթացներ, ինչպես և վե-
րապատրաստման թվով 15 հոգի:

Բարձր տեխնիկական և ադիմինիստրատիվ
պրոտնալ, վորոնց թիվը նախատեսված է
15 հոգի,—վորոնցից 3 մասի վարիչներ, վե-
րապատրաստելու և 3 բրտկովչչիկ, իսկ 9
հատ բարձր կվալիֆիկաց. բանվոր: Նըշ-
ված թվից Վարչութիւնը պարտավոր է 4
հոգի 4 ամսով ուղարկելու Միտէլյան գոր-
ծարաններում վերապատրաստելու համար:

1. Ադմինիստրատոր.

2. Ինժեներ.

3. Տնտեսագետ-պլանավիկ:

Այն բոլոր բանվորները, ՇՏԱ-ն և Ժառա-
յողները, վորոնք վերջացնում են պատրաս-
տական և վերապատրաստական կուրսերը,
իրենց կողմից պարտավորվում են աշխա-
տել «Կաշվարդում» վոչ պսկառ այն ժա-
մանակից, ինչքան նա սովորել է հիմնար-
կութեան հաշվին:

Յերեկոյան ժամերին սովորող բոլոր բան-
վորների համար սահմանվում է դասերի ո-
րերին 6 ժամվա աշխատանքի ոը, վճարելով
միացած 1 ժամվա համար միջին աշխատա-
վարձով վարչութեան հաշվին:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՅԵՎ
ԿՈՒԼՏ-ԿԵՆՑԱՂԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

16. Վարչութիւնը պարտավորվում է՝ 1931 թ. արեֆինպլանով նախատեսնված աշխատանքի պաշտպանութեան, տեխնիկական անվտանգութեան և սանիտարիայի պահպանելու և բարելավելու պայմանները, վորոնք սահմանված են Աշխատանքի Ժողովմատի հետ առանձին պայմանագրով: Ժամանակից վոչ ուշ, տալ բանվորներին սննդի համար շենք, (գործարանում ճաշարան, բաղնիք, չկաֆ՝ շորերի համար, մինչև բաղնիք կառուցելը): Կաշվարդի վարչութիւնը պարտավորվում է գործարանում յեղած բոլոր բանվոր-ծառայողների համար, տալ յերկու հատ բաղնիքի տոմս:

Ժամանակին պատրաստել գործարանի ցեխերում աստեղիկներ, վորոնց մեջ պետք է լինի բոլոր տեսակի անհրաժեշտ դեղորայք: Վարչութիւնը պարտավորվում է Աշխ. ժողովմատի կողմից վորոշված արտահազուստների նորմաները (մասնագրեւորը) տալ բանվորութեանը Ժամանակին: Արդեն գործածութեան մեջ յեղած մասնագրեւորը նորից բաց թողնել միայն դեղինֆեկցիա անելուց հետո:

Ժամանակին բաց թողնել ոճառը և մաս-

նագրեւոր, սնունդը ըստ նորմաների, ոճառ տալ 2 կտոր ամսական:

Բանվորներն իրենց կողմից պարտավորվում են աշխատանքի անվտանգութեան համար սահմանված կանոնները պահպանել լիովին, պաշտպանել բժշկա-սանիտարական պայմաններ աշխատանքի վայրերում: Խընամքով՝ վերաբերվել հանձնված մասնագրեւորի և կոշիկների հետ: Ժամանակին իրադել դարձնել վարչութեան հայտարարված աշխատանքի անվտանգութեան կամ փեքենաներից, կամ ցանցերի խանգարման դեպքում, ինչպես և վենտիլիացիայի աշխատանքի մասին. սահմանված կարգով հանձնել մասնագրեւորը և կոշիկները աշխատանքից հետո՝ պահելու համար:

Մասնագրեւորը և կոշիկները կաղմում են հիմնարկութեան սեփականութիւնը և աշխատանքը վերջացնելուց հետո, պարտավոր են հանձնելու պահեստին:

Վարչութիւնը պարտավոր է՝ կաղմակերպել մասնագրեւորի պահպանումը, լվանալ, կարկատել և անհրաժեշտ դեպքում նաև չորացնել:

Մասնագրեւորը մաշվելուց, կամ աշխատավորի հեռացման դեպքում բոլոր հան-

ճընված զգեստը յենթակա յե վերադարձման:

Առանց հին մասնազգեստի հանձնման, նորը չի տրվում, իսկ յուրացնելու և սեփականացնելու դեպքում, մասնազգեստի և կոշիկների արժեքը, տանողներին, զանձվում և չուկայի աղատ գներով:

17. Վարչությունը պարտավորվում է, այն միջոցներին, վոր նախատեսված է արգ-Փինսլանով բնակարանային շինարարության համար 28.000 ռ. ծախսել իր ժամանակին, չարունակելու Մարքսի փ. № 4 շենքը, վորը պետք է վերջանա 1931 թ. հունիսի 1-ը:

Կաշվարդին պատկանող շենքի սենյակները բաշխելիս, վարչությունը, պարտավոր է, կատարել գործարկումի հետ համաձայնության գալուց հետո:

Բնակարանային առավելությունից ոգտը, վում են բանվորներ և ՃՏԱ աշխատողները, հարվածայինները, գյուտարարները և Կաշվարդում աշխատող յերկարամյա աշխատակիցները:

Այն բանվոր-ծառայողները, վորոնք կըրծառվում են աշխատանքի դիսցիպլինայի և ներքին կանոնադրության խախտման հե-

տեվանքով, յենթակա յեն անմիջապես բռնակարանից վտարման:

18. Վարչությունը պարտավորվում է՝ աջակցելու կոոպերացիային, բանվորների անդամթերքի ապահովման համար տրամադրելու Կաշեգործարանի փակ բաշխիչ խանութի համար համապատասխան շենք, վորի վերանորոգման, լուսավորության և վառելիքի ծախսը վերցնում է իր վրա:

19. Գործարկումը պարտավոր է՝ կազմակերպել բանվորական հսկողություն, փակ բաշխիչների ճաշարանի վրա, ցույց տալու ամենորյա գործնական ոգնություն, այն անընդհատ միջաման գործը լավացնելու համար:

Վարչությունը հատկացնում է տեղիումն ամբողջ բանվոր-ծառայողների և վճարված աշխատավարձից կուլտ-կրթական աշխատանքներ տանելու համար, 1½ տոկոս տեղ-կումական ծախսերի համար, և պահպանման 1 տոկոսը, բացի դրանից, վարչությունը պարտավորվում է հատկացնել գործարկումին՝ զբասենյակ բոլոր համապատասխան կահավորումներով (սեղան, աթոռ), ինչպես նաև հոգս տանել վարձիքի, լուսավորության և այլն:

Համապատասխան շենք ան-



գրադիտության վերացման խմբակների հետ պարապմունքները տանելու համար, վարչութիւնը պարտավորվում է տանել այն բոլոր ծախսերը, վորոնք կապված են մըսուրների, մանկապարտեզների, մանկական հրապարակների համար բանվոր-ծառայողների յերեխաների համար:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ ԲԱՆՎՈՐ-ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

Նրանց վնարման և նորմաների կարգը 1-ին կարգի վարձը բանվորների համար, վորոշվում է՝ 37 ռ.,

Աղմիխտարատիվ պերսոնալի համար 108 ռուբլի,

Աշակերտների համար 25 ռ. 60 կոպեկ,
Գործարանի ծառայողների համար՝ 48 ռ.
Իսկ մյուս կարգերի համար, վորոշվում է ըստ կարգերի միջին հարաբերության, համաձայն հիշյալ տարիֆային ցանցի, վորը բաժանվում է չորս կարգի:

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՏԱՍՅ 1—8

1	2	3	4	5	6	7	8
1,0	1,3	1,6	1,85	2,10	2,40	2,70	3

ԱՇԽԱՅՐՑԱԿԱՆ 1—4

	1	2	3	4
	1,	1,25	1,55	1,85
ամսական	25 90	32 38	40 15	47 91

ԱԴՄԻՆԻՍՏՐԱՏԻՎ ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ՊԵՐՍՈՆԱԼԻ ԿԱՐԳ 1—13

1	2	3	4	5	6	7
1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,65
8	9	10	11	12	13	
1,80	1,95	2,10	2,25	2,50	3,20	

ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ՅԵՎ ԳՐԱՍԵՆՑԱԿ. ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐ

1	2	3	4	5	6	7
1,0	1,25	1,40	1,60	1,86	2,10	2,40
8	9	10	11	12	13	
2,63	2,95	3,40	3,85	4,60	5,3	

Ծանոթ.—Աշակերտական արհմիության շրջանում յենթակա յե վերանայման և փոփոխության:

Աշխատանքի վարձատրման ձեվը բան-
վորների և աշակերտների համար, սահմանել
որավարձով, իսկ ծառայողների և տեխ-
նիկական ադմինիստրատիվ պերսոնալի
համար ամսավճարով, որավարձը սահմա-
նել, յեղնելով ամսավճարի 1—24 չափի գու-
մարով:

ՈՐԱՎՃԱՐ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

1.-ի կարգ	1/54
2.-րդ »	2/05
3. » »	2/47
4. » »	2/85
5. » »	3/24
6. » »	3/70
7. » »	4/16
8. » »	4/62

ՈՐԱՎՃԱՐ ԱՇԱԿԵՐՏՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

1.-ի կարգ	87
2.-րդ »	1/19
3. » »	1/35
4. » »	1/70
5. » »	1/92
6. » »	2/9

Միջին աշխատավարձը սահմանել վե-
ջին յերկու ամիսներին փաստորեն ստաց-
ված աշխատավարձի միջին չափով:

Աշխատավարձի դրույքի սխտեմը ամսա-
կանով թույլատրվում է միայն այն աշխա-
տանքների վերաբերյալ—վորոնց վրա գոր-
ծարքային սխտեմը տարածել հնարավոր
չէ: Մյուս բոլոր աշխատանքների համար
աշխատավարձի դրույքը վորոշվում է հա-
տավարձով: Աշխատավարձի հավելումը
վերջին դեպքում անսահման է:

Բանվորների կամ ծառայողների բարձր
կարգից տեղափոխումը ստորինը, կարող է
կատարվել հետեվյալ դեպքում:

ա) Յեթե բարձր կարգի համար չկա հա-
մապատասխան աշխատանք, կամ աշխա-
տակիցը չի համապատասխանում իր աշխա-
տանքին:

բ) Այն բանվոր-ծառայողները, վորոնք
չեն համաձայնվում սույն կետում նախա-
տեսված դեպքում ցածր աշխատանք կա-
տարելուն, ազատվում են պաշտոնից, ստա-
նալով յեղի նպաստը:

Ծանոթություն.— Ցածր կարգի
փոխադրվածը, ստանում է 15 որվա
աշխատավարձը՝ միջին չափով:

5 և ևեռ ամսից վոչ պակաս աշխատողին տրվում է արձակուրդ որացուցային տարում մեկ անգամ կրային, բարաբանի, սև մասերում, բրդի վրա, հում նյութի, պահեստում աշխատողներին, փականազորներին, կաշեղարներին, ջրաղացում աշխատողներին, հյուանին, կառուպանին տրվում է 24 աշխատանքային որ արձակուրդ: Գործարանի մյուս աշխատողներին, ինչպես նաև գրասենյակի մեքենադուհուն, ցրիչին և եքսպեդիտորին 18 աշխատանքային որ արձակուրդ, և քաղաքի գրասենյակի աշխատողներին՝ 18 որ:

Ծանոթություն.—1. Արձակուրդի սահմանը վորոշվում է հունվարից մինչև հունվար:

2. Աշակերտներին և անչափահասներին արձակուրդ տրվում է ամառային ամիսների ընթացքում, սկսած մայիսից մինչև հոկտեմբեր ամիսը:

Արձակուրդների հերթը սահմանում է ԳկՀ-ն:

Գործարանում աշխատող բոլոր բանվոր-ծառայողներին անկախ նրանից, նրանք մըշտական են թե ժամանակավոր, պարտավոր-

վում են հատկացնել փոխադրական միջոցներ քաղաքից գործարան, ղնալու և գործարանից քաղաք վերադառնալու համար:

Ծանոթություն.—Բացառիկ դեպքում յեթե վարչութ. Հիպոդանա տրամադրել փոխադրական միջոց, պարտավոր է վճարել բանվորներին և ծառայողներին՝ փոխադրական ծախքը Անդրավտոպրոմտորդի սահմանած նորմաներով:

ԱՇԽԱԿԵՐՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԿԱՇՎԱՐԴ-ի վարչությունը պարտավորվում է պահելու իր գործարանում, վորպես աշակերտներ մինչև 18 տարեկան անչափահասներ՝ յերկու սեռի. 16—18 տարեկան անչափահասները աշխատում են որական 6 ժամ և ստանում են լրիվ աշխատավարձ ըստ տարիքի դրույքի:

Ծանոթություն.—1. Աշակերտների թիվը պետք է լինի բանվոր-ծառայողների ընդհանուր թվի 3 տոկոսից վոչ պակաս:

2. Աշակերտների ուսուցման տեվորչությունը սահմանվում է 2 տարի, ըստ վորում աշակերտը պետք է ողտա-

գործվի իրեն հանձնարարված պարտականությունների շրջանում:

3. Աշակերտների վորակը վորոշվում է վոչ ուշ, քան 6 ամիս մեկ անգամ, հիմնարկի վարչության, Արհմիության, գործարկումի, ԼԿՅՆՄ-ի ներկայացուցիչներից բաղկացած հանձնաժողովի կողմից:

4. Վտանգավոր ցեխերում կարելի չե ընդունել նաև 18—20 տարեկան աշակերտներ, միության նախնական համաձայնությամբ:

5. Ընդունվող անչափահաս աշակերտները չպետք է պակաս լինեն 16 տարեկանից:

6. Հիմնարկը պարտավոր է հասակը անցած աշակերտներին, վորոնք անցել են 2 տարվա փորձնական ծրագիրը, համել բրոնիայի կարգից, տալ նրանց փոխարեն նոր աշակերտ:

7. Վտանգավոր ցեխերում աշխատող անչափահասներին, բացի իրենց մեկ ամսվա արձակուրդից, տրվում է 15 օրվա լրացուցիչ արձակուրդը:

Ծանոթություն. — Այն աշակերտները, վորոնք վերցված են Փարզավուհից, 3 տարվա սովորելու ժամանակ,

նրանք 2 և 1/2 տարին լրացնելուց հետո դուրս են դալիս աշակերտական ցանցից, և անցնում բանվորական, և աշխատավարձը ստանում են ըստ կատարված աշխատանքի:

Արմինիստրատիվ պերսոնալի աշխատանքի տարիֆային ցանցը վորոշվում է միության կենտ. վարչության հրատարակած տեղեկատուով:

20. Աշխատավարձի վճարումը կատարվում է 2 անգամ, այն է 1. յուրաքանչյուր ամսվա 13-ին կանխավճարով 40 տոկ. ամբողջ աշխատավարձի առանց վորեւ պահումների պարտքի դիմաց, իսկ 2-րդ նույն ամսվա 28-ին մնացած 60 տոկոսը դուրս պահելով բանվոր-ծառայողների նրանցից հասանելիք պարտքը:

Կտորով—(գործվածքով) աշխատանքների վերաբերյալ, բացի 13-ին և 28-ին, իրենց հիմնական աշխատավարձի չափից, հաջորդ ամսվա 3-ից, վոչ ուշ, ստանում են դործարքով և հիմնական աշխատավարձի տարբերությունը:

21. Արտադրողականության նորմաները և գործարքային արժեքավորումները վերաշաղկապվում են պլանային կարգով, համաձայն ծրագրի, վորը մշակված է վարչության

Յեթե վորակավորումը կատարվում է բանվորական մի բրիգադայում, այդ դեպքում, յուրաքանչյուր ամսվա լրացուցիչ աշխատավարձը և բաժանվում է վորակավոր բանվորների միջև, համաձայն նրանց դրույքի:

Նույն կարգը տարածվում է նաև այն բանվորների վրա, վորոնց ձեռքի տակ սովորում են նաև հասակավոր բանվորներ:

Գործարանում սովորելու և վորակավորվելու նպատակով, աշխատողների վարձատրություն կատարվում է վարչության կողմից հետեվյալ հիմունքների վրա:

ԲՐԱԿԻ ՅԵՎ ԴԱԴԱՐԻ ՎՃԱՐՈՒՄԸ

27. բոլոր այն ապրանքները, վորոնք չեն համապատասխանում տեխնիկական չափերին և վորակին, համարվում են բրակ և վրձարվում են հետեվյալ հիմունքներով:

ա) այն բրակը, վոր առաջացել է վոչ բանվորի մեղքով, վճարվում է լրիվ դործարքի արժեքով, այդպիսին է, յեթե բանվորը կատարել է բոլոր պահանջվող միջոցները, բրակն առաջն առնելու համար և իր ժամանակին հայտնել և տեխոլոգին, կամ մասի վարիչին, հում նյութի, ոժանդակ նյութի մեքենայի և դործիքի վատորակ կամ փչացած լինելու մասին:

բ) այն բրակը, վոր առաջացել է բանվորի մեղքով, և յեթե կաշին անպետք է դառնում հետադայում մշակելու համար, չի վճարվում:

Այն դեպքում, յեթե կաշին դուրս է գալիս ցածրավորակ, դործարքի արժեքը վրձարվում է ցածր գներով:

Բոլոր վեճերը այդ հոդի վրա, լուծում է ԳԿՀ-ը:

Այն բրակը, վոր առաջ է յեկել աղմինխատրատիվ—տեխնիկական պերտնալի հանցանքով, յեթե դա կրկնվում է տեխնոլոգիական պրոցեսների պայմանների ընթացքում, համապատասխան ղեկավարները աղմինխատրատ—տեխնիկական պերտնալից կրում են նյութական պատասխանատվություն, համաձայն Աշխտոգիմատ № 128 վորոչման 10 ապրիլի 1930 թ.:

Այդ պատասխանատվությունը չպետք է տարածվի այն դեպքերի վրա, յերբ բրակը առաջանում է արտադրական փորձեր անցկացնելու, կամ ուղղորդող պատրական ձեռնարկումներ կատարելու ժամանակ, վորոնք պահանջում են արտադրական վորոչ ուսի:

28. Այն դադարը (պրոաստոյ) վոր առաջանում է վորեւ մի աշխատողի, կամ մի

խումբ աշխատողների անփութության,
ներքին կարգապահության կանոնները,
վարչության կարգադրությունները չկատա-
րելու հետեւանքով կամ դէտավորյալ խու-
սափելով աշխատանքից, նման աշխատանք-
ները չեն վճարվում և հանցավորները կըր-
ճատվելիս զրկվում են լիկվիդացիոն գումար
ստանալուց:

29. Այն բոլոր բանվորները, վորոնց
մոտ առաջանում է պրաստոյ, պարտավոր
են այդ մասին անմիջապես հայտնել վար-
չությանը, հակառակ դեպքում չի վճար-
վում:

Վարչությունը անմիջապես պարտավոր
է ձեռք առնել ամեն միջոց պրաստոյների
առաջն առնելու համար, իսկ այդպիսին ա-
ռաջանալուց հետո բոլոր ադատ աշխատա-
վորներին ոգտադործել ուրիշ աշխատանք-
ների վրա:

30. Այն դադարը, վոր առաջանում է
վարչությունից կախյալ պատճառներով,
(անգործունեություն, անփութություն) այդ
գործում մեղավորները կրում են կարգա-
պահական պատասխանատվություն և բացի
այդ նյութական պատասխանատվություն այն
վնասների համար, վորը առաջացել է նրա
անգործունեություն հետեւանքով:

31. Վարչությունը պարտավորվում է
վորեւե պաշտոն ապաստելու ժամանակ ինչ-
պես և նոր աշխատանքի նշանակելու միջո-
ցին առաջին հերթին առաջնացել ավելի վո-
րակյալ աշխատանքին՝ հարվածային բան-
վոր-ծառայողներից, յերիտասարդության և
վոր-ծառայողներից, վորոնք պատրաստ են այդ
կանանց շարքից, վորոնք համար և այն անձանց, վո-
րոնք ունեն յերկարատե ստաժ, ինչպես և
այն բանվորներին, վորոնք վերջացրել են
«ՎՐԴ» և Պրոֆկուրսեր:

32. Ուրիշ հիմնարկներից բանվոր և
ծառայողների իրենց կամքով փոխադրվելը
թույլատրվում է միայն գործարկումի հա-
մաձայնությունամբ և անպայման ներկայացնե-
լով նախկին տեղից գրավոր տեղեկանք:

Ժամանակավոր աշխատանքի ընդուն-
վում են յերկու ամսից վոշ ավելի ժամանա-
կով, ժամանակավոր աշխատանքի մասին
բանվորին գրավոր կերպով պետք է տեղե-
կացվի վարձելիս:

ԸՆԴՈՒՆԵԼՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՄ ՀԵՌԱՑՈՒՄ
ՅԵՎ ՏԵՂԱՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ

33. Հիմնարկության Վարչությունը
պարտավոր է հավասար վորակի դեպքում

աշխատանքի ընդունել Արհմիության անդամներին: Յերբ Միության անդամների մեջ համապատասխան վերակի աշխատողները բացակայում են, այդ դեպքում կարելի չե ընդունել վոչ միության անդամներին, նախորոք ստանալով միության համաձայնությունը:

Ծանոթութուն.— Հիմնարկություն Վարչությունը պարտավորվում է բանվորներին և ծառայողներին ընդունելությունը կատարել բացառապես Աշխատողների միջոցով, բացառությամբ բարձր վորակի աշխատավորների, յեթե համապատասխան վորակի աշխատող Բոլոսյում բացակայում է:

Կաշվարդը կարող է ընդունել և վոչ ցուցակադրվածներին Միության նախնական համաձայնությամբ:

34. Ամեն մի նոր բացվող տեղի մասին Կաշվարդի Վարչությունը պետք է անմիջապես հայտնի դործարկումին ի վիտություն: Տեղի ունեցած ընդունելություն մասին գործարկումին պետք է հայտնել վոչ ուշ, քան ընդունման ժամանակից յերկու որ հետո: Ընդունված ամեն մի բանվոր, կամ ծառայողի վերաբերյալ գործարկումին իրավունք է վերապահվում ներկայացնելու պատճառ

ուարանված բացարկ յոթ որվա ընթացքում:

35. Ռադիոնալացման հետևանքով ըտատներին կրճատման դեպքում թույլատրվում է բանվորներին և ծառայողներին նրանց համաձայնությունը արտադրության մեջ կամ աղարատում մշտական բնույթ կրող աշխատանքների վրա, պահպանելով փոխադրվողի հիմնական աշխատավարձի $\frac{2}{3}$ -ականը, այսինքն 8, 7, և 6 կարգերի աշխատողներին փոխադրել վոչ պակաս, աշխատողներին: 5, 4 կարգերը վոչ պակաս, քան 2-րդ կարգի:

36. Շտատներին կրճատման և աշխատակիցներին պաշտոնից հեռացնելու մասին սահմանվում է՝

ա) հիմնարկի լուծարքի կամ հատիքների կրճատման հարցը վորոշում է հիմնարկի վարչությունը Արհմիության մասնակցությունը: Մասնակցական կրճատումներ կամ լիկվիդացիայի ժամանակ Միությունը նախադրուշացնում է 1 ամիս առաջ: Թյանը նախադրուշացնում է վոչ մի

բ) հաստիքների կրճատումը դառնա արտադեպքում չպետք է պատճառ դառնա արտաժամյա աշխատանքների, նույնպես ժամանակավոր աշխատակիցների հրավիրման կամ միանվագ վճարումով աշխատանքների:

գ) համաձայն Աշխորենադրքի 47

հողմածի ա. և բ. կետերի հեռացվողներին
անհատական ցուցակը կադմում ե աղմինիս-
տրացիան և հայտնում գործարկումին ու հե-
ռացվողին վոչ ուչ, քան 3 օր առաջ, մինչև
հեռացվելը գործարկումի կողմից հեռաց-
ման վերաբերյալ բողոք բարձրացնելու դեպ
քում հեռացումը դադարեցվում ե և մինչև
կոնֆլիկտի լուծումը աշխատակիցը մնում ե
յուր պաշտոնում:

Ծանոթութուն.—Բողոքը պետք ե
արվի վոչ ուչ քան յերեք օրվա ընթաց-
քում գործարկումին, հեռացվողին
հայտնված ժամանակից սկսած:

դ) Համտիքի կրճատման ժամանակ հա-
վասար վորակի պատկանող աշխատակից-
ներին առաջին հերթին հեռացվում են վոչ
միության անդամները:

յե) Հաստիքի կրճատման ժամանակ ըն-
տանիքի միակ կերակրող հանդիսացողը և
միայնակ կանայք ոգտվում են պաշտոնում
բնալու առավելությունից:

Հղի կանանց հեռացումը կարող ե տեղի
ունենալ Աշխատանքի Տեսչի թույլատվու-
թյամբ:

Աշխատանքի օրենսգրքի A7-րդ հոդվա-
ծի ա, բ, գ, կետերի կարգով հեռացվածին
տրվում ե արձակման նպատտ նրա յերկու

շաբաթվա աշխատավարձի չափով, անկախ
նրանից նախադգուշացված ե թե վոչ:

ե) հեռացվողներին աշխատավարձը պի-
տի վճարվի հիմնարկի վարչության կողմից
անմիջապես, յեթե վճարումը ուշացվում ե
վոչ հեռացվողի մեղքով, վերջինը շարունա-
կում ե համարվել աշխատանքի մեջ և ստա-
նալ աշխատավարձ մինչև փաստական հաշ-
վարկումը:

37. Ժամանակավոր աշխատունակու-
թյունը կորցնելու հետևանքով հեռացումը
կարող ե տեղի ունենալ, յեթե այգպիսին
տեվում ե 4 ամսից ավելի. կանանց համար
անկախ հղիությունից և ծննդաբերության
համար տրված արձակուրդի ժամանակա-
շրջանից:

Ծանոթութուն.—1. Ժամանակա-
վորապես աշխատունակությունը կոր-
ցնելու հետևանքով աշխատողներին փո-
խարինողները համարվում են ժամանա-
կավոր աշխատողներ:

38. Միության վարչության անդամնե-
րը, գործարկումի անդամները, ԳԿՀ-ի Բան-
քրակցիայի անդամները, չեն կարող աշխա-
տանքից հեռացվել առանց միության հա-
մաձայնության:

ԻՆՏԵՆՏԵՐ-ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ՊԵՐՍՈՆԱԼԻ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ .

Կոլ-պայմանագրի սույն կետը տարած-
վում է տեխնիկական պերսոնալի վրա, վորը
կվալիֆիկացիայի չէ յենթարկված կվալի-
ֆիկացիոն միության կամ տեղկոմի կողմից.
միանձնյա ղեկավարության գիրեկտիվան
իրագործելու նպատակով վարչությունն
պարտավորվում է մի ամսվա ընթացքում
տալ յուրաքանչյուր ինժեներ տեխնիկական
պերսոնալի հրահանգը, վորը պետք է վորո-
շի նրա պարտականությունները ըստ իր
վարած պաշտոնի :

ՃՏՄ—ընդունվում է ազատումը կա-
տարվում է վարչության կողմից, գործար-
կումի համաձայնությամբ :

Վարչությունը պարտավորվում է ՃՏՄ-
ին ակտիվ մասնակից դարձնել կադրերի
պլանային կոմպլեկտավորման և նրան ռա-
ցիոնալ ոգտագործման :

ՃՏՄ-ն իր վրա պարտականությունն է
վերցնում ցույց տալ ամենահնարավոր ա-
ջակցություն ՃՏՄ-ի աշխատանքները ըն-
դարձակելու և նրա նպատակով ոգտագոր-
ծելու արտադրության մեջ : Վարչությունը
և գործարկումը պարտավորվում են միջոց-

ներ ձեռք տանելու ինժ . տեխնիկական պ'ր-
սոնայի հոսունությունից, պաշտոնից ա-
զատվելու դեպքում ինժ . տեխնիկական
պերսոնալը պետք է զգուշացվի գրավոր մեկ
ամիս առաջ, նույնպես և ինժ . տեխնիկական
պերսոնալի կամքով հեռանալու դեպքում,
պետք է զգուշացվի մեկ ամիս առաջ :

Միաժամանակ կրճատման դեպքում
վարչությունը տեղյակ է գա.քձնում Աշխ-
տողկոմատին : Արձակուրդները կարգը տեխ-
նիկական պերսոնալի համար վորոշվում է
վարչության կողմից վերջնականապես հա-
մաձայնեցնելով գործարկումը հետ : Վոր-
մաձայնեցնելով գործարկումը և յուր . ինժ .
չությունը պարտավորվում է յուր . ինժ .
տեխնիկական պերսոնալին համակցել ու հ-
մանված հանդստի որեր իր ժամանակին-
հանդատի որերին աշխատակցելը կատար-
վում է հազվագյուտ դեպքում, այն պարթա
նով յորպիպի փոխարինել մեկ ուրիշ որով
ինժ . տեխնիկական աշխատողները գործի
ժամանակ իրավունք չունեն կատարելու
աշխատանքից ուրիշ վորեկ գործ, վորը
աշխատանքից ուրիշ վորեկ պարտա-
շի մանում իրենց անմիջական պարտա-
նությունների մեջ, առանց նախորդ վա-
րչության թույլտվությունն ստանալու : Վար-
չությունը պարտավորվում է այդ նպատ-
կով լայն թույլված գուժարների չափ, ու
կով լայն թույլված գուժարների չափ, ու

դարեկելու Մխիթեանի և արտասահման-
յան գործարաններում տեխնիկական պեր-
սոնալի երախուրօթիաներ, տեխնիկական հա-
մագումարներ և գիտական ուսումնասիրու-
թյուն կատարելու համար:

Վարչությունը պարտավոր է հատկացնել
ինձին. տեխնիկական պերսոնալի պարագ-
մունքների համար գործարանում լարարա-
տարյա-գրադարան և այլն:

Յեռյակ գասնթացների բնթացքը ա-
պահովելու նպատակով վարչությունը արդ-
Փենպլանով նախատեսված գումարի սահ-
մանելու պարտավորվում է այդ գումարից
հատկացնել այդ խմբակի աշխատանքները
տանելու համար: ՃՏՍ-ի աշխատողները
պարտավորվում են յեռյակ-գասնթացներ-
ում սովորողի համար կադմակերպել խրմ-
բակներ, լեկցիաներ, կոնսուլտացիա և այլն:

ՅԵԶՐԱՓԱԿՄԱՆ ՄԱՍԸ

Ներկա կոյ. պայմանագրեր կնքվում է
1 տարի ժամանակով սկսած 1931 թ. 1-ն
հունվարից մինչև 1931 թ. դեկտեմբերի
31-ը:

Ներկա կոյպայմանագրեր պայմանները
չեն տարածվում այն անձանց վրա, վորոնք

կրավունը ունեն բանվոր-ծառայողներ բն-
դունելու և ապաստելու:

ՍՍԻՅՆ կոյ. պայմանագրեր ժամանա-
կաշր բանվորների վրա տարածվում է բո-
լոր կետերով, բացի բնդունման ժամկետի,
աշխատավարձ և կոմպենսացիոն գեկրետով
նախատեսված արձակուրդի և լիկվիդացիոն
վճարումները:

Այդ հարցերը ժամանակավոր բանվ.
վերաբերյալ կարգավորվում են ՀՍԽՀ
կենտգործկոմի 14 VII 27 թ. վորոշմամբ:

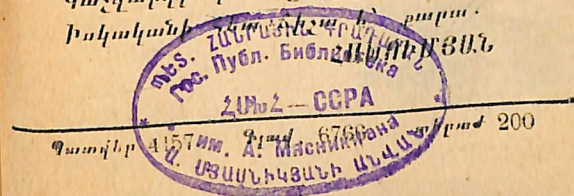
Համաձայն գոյություն ունեցող որենա-
չրքի գործարանում կադմակերպվում են
համագործարանային և ցեկրային Գ.Կ.Կ.
համագործարանային Գ.Կ.Կ.-ի աշխա-
տանքների համար, վարչությունը պատու:մ
է 2 բանվոր անդամներ:

Վարչությունը պարտավորվում է սոյն
կոյպայմանագրերը վոշ ուշ քան 25-ն փետր-
վարի 1931 թ. արտատպել 150 որինակով և
բաժանել տոճեն բոլոր բանվ. և ծառ-
յողներին:

Գործարկոմի նախագահ՝ (Ա. ԽԱՉԱՏՐՅԱՆ)

Կաշվարդի կառավարիչ՝ (ԼՈԳՅԱՆ)

Իսկական իրավունքավոր, բարա.



ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0196647

