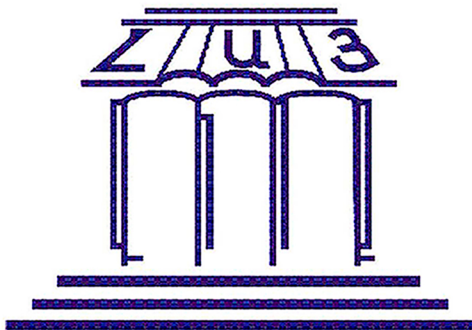




Հայկական գիտահետազոտական հանգույց
Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Մտեղծագործական համայնքներ
ոչ 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

I

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ
ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ 1932 Թ.

ՀԱՄԱԿԵ-Ի VII ՊԼԵՆՈՒՄԻ ԲԱՆՈՋԻՎՆ ԸՆԿ. ՎԵՅՆՔԵՐԳԻ
ԶԵԿՈՒՑՄԱՆ ԱՌԹԻՎ

II

ՈՐԻՆԱԿԵԼԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ
1932 ԹՎԻ ՀԱՄԱՐ



Պետերատի ապարան
Նրավիրա 71491 (բ)
Պատկեր № 235
Ցերատ 1500

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ 1932 Թ.

(ՀԱՄԿԵ-Ի V ՊԼԵՆՈՒՄԻ ԲԱՆԱԶԵՎՆ ԸՆԿ. ՎԵՅՆՐԵՐԳԻ
ԶԵԿՈՒՑՄԱՆ ԱՌԹԻՎ.)

Սոցիալիստական տնտեսության արագ աճման հիման վրա հնդամյակի յերրորդ, վճռական տարին ապահովեց ԽՍՀՄ-ի բանվոր դասակարգի նյութական և կուլտուրական բարեկեցության հետագա բարելավումը:

Արդյունաբերության արտադրանքը 1931 թ. աճեց 20-21 տոկոսով: Գործարկվեցին և գործարկվում են սոցիալիստական ինդուստրիայի գերանոներ, հաջողությամբ լուծվում և Ուրալկուգրասյան պլոբլեմը:

1931 թ. բանվորների աշխատավարձն ավելացավ 18 տոկոսով, իսկ առաջատար ճյուղերում, հատկապես աշխատավարձի վերահազմության հետևանքով, ել ավելի—աճի գծով՝ 30,4%-ով, մետալուրգիայի գծով՝ 18,5%-ով. բնակարանային-կոմունալ շինարարության հատկացումները կրկնապատկվեցին, բանվոր դասակարգի բանակն ավելացավ 4,2 միլ. հոգով, հասարակական սնունդն ընդգրկեց 12 միլ. հոգու և բանվորական ընտանիքի բյուջեն ավելացավ 25 տոկոսով: Ամբողջապես վերացվեց գործադրկությունը:

Այս հաջողությունները հնարավոր դարձան միմիային չնորհիվ այն նոր հաղթանակների, վոր տարավ բանվոր դասակարգը սոցիալիստական շինարարության ֆրոնտում կոմունիստական կուսակցության և նրա բայլչեիկյան կի-ի ղեկավարությամբ, չնորհիվ բանվոր դասակարգի հարածուն աշխատանքային վերելքի և հերոսության: Պրոֆմիությունների ծավալուն սոցիալիստական մրցությունն ու հարվածայինությունը հան-

ված են նոր, ավելի բարձր աստիճանի վրա—կազմակերպված են տնտեսավարկային բրիգադներ և հերթային-հանդիպական պլանավորում:

Այս բոլոր հաջողությունները տեղի յեն ունենում կատարելիքի համաչափության ամենասնուրբ ճշգրտության ֆոնի վրա. աղետալի չափով աճում են գործադրկությունն ու մասսաների աղքատացումը, իջնում է աշխատավարձը և վատթարանում են տասնյակ միլիոնավոր բանվորների աշխատանքի պայմանները կատարելատեղիան յերկրներում:

Կոլպայմանագրերի վերակնքումն անմիջապես ձեռնարկությունում նպաստեց մասսաների ակտիվության հետագա բարձրացմանն արդիֆինպլանի կատարման և բանվոր դասակարգի ղեկության բարելավման համար մղվող պայքարում:

1. Այս հաջողություններին զուգընթաց, ՀՍՄԿՍ-ի 6-րդ սլենումը նշում է արդֆինպլանի թերակատարումը մի շարք ձեռնարկություններում և արդյունաբերական ճյուղերում, հատկապես ինքնարժեքի իջեցման և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման խնդրում, աշխատավարձի զգալի բարձրացման պայմաններում: Այս ամենը զգալի չափով հետևանք հանդիսացավ այն բանի, վոր աշխատանքը չափազանց վատ կազմակերպվեց, դիմադրկությունը մեծ տեղ գրավեց, աշխատավարձը միանգամայն անբավարար սխտեմ ունեցավ, հավասարեցում, տարիֆցանցեր, վորակավորող տեղեկատուներ, գործավարձը չափազանց թույլ կիրառվեց, աշխատավարձի կարգավորման և աշխատանքի չափավորման խնդրում պրոֆմիությունների ու տնտմարմինների կատարած աշխատանքը չհամապատասխանեց արտադրության շահերին, պրոֆմիությունները թերազնահատեցին աշխատավարձի դերն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման խնդրում, հատկապես վորակյալ ու առաջատար պրոֆեսիաների և ինժեներ-տեխնիկական աշխատողների նկատմամբ:

2. Հնդամյակի չորրորդ, յեղրափակման տարում պրոֆմիությունները պետք է մոբիլիզացիայի յենթար-

կեն մասսաներին յուրաքանչյուր կոնկրետ բնագավառում՝ հնդամյա պլանը լրիվ կատարելու չորս տարում ամբողջ Ժողովրդական տնտեսության դժուր, մանավանդ տոախատուր ճյուղերում (ածուխ, մետալուրգիա, արանսպորտ), վորոնք վճռական նշանակություն ունեն սոցիալիզմի լիակատար հաղթահարման համար, Հնդամյակի 4-յդ տարին պետք է լինի վորակի համար, արդֆինպլանի բոլոր վորակական ցուցանիշների կատարման համար պայքարելու տարի, աշխատանքի բարձր արտադրողականության, ինքնարժեքի իջեցման համար պայքարելու տարի, մորմեշտե «աշխատանքի արտադրողականության վերջին հաշվով ամենից կարևորն է, ամենից գլխավորը երբ հասարակակարգի հաղթանակումն համար» (Լենին):

Այս խնդիրների իրականացման դործում պրոֆմիությունների աշխատանքի կարևորագույն ողակը պետք է լինի՝ աշխատավարձի արմատական վերակառուցումը (տարիֆային ցանցեր, տեղեկացրեր, գործավարձ և այլն ձևեր), բանվորական մատակարարումը և բանվոր դասակարգի բնակարանային կենցաղային ու կուլտուրական պայմանների հետագա բարելավումը:

Պրոֆմիությունները պետք է վճռական շրջադարձ կատարեն բանվոր դասակարգի կենցաղային ու կուլտուրական աճող պահանջների հետագա բավարարման ու բարելավման ուղղությամբ: «Մորհրդային բանվորը պահանջում է պահանջել իր բոլոր նյութական ու կուլտուրական պահանջները, և մենք պարտավոր ենք կատարել նրա այդ պահանջը» (Ստալին):

Կոլպայմանագրերը պետք է հիմնվի ընկ. Ստալինի 6 ցուցմունքների վրա:

3. Կոլպայմանագրեր կարևորագույն պայմաններից մեկն է հանդիսանում արդֆինպլանի կատարման փոխադարձ պարտավորությունն աշխատանքի կազմակերպումը, մեքենայացումը, ուսցիսնարացումը, տեխնիկական սլանները, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, ինքնարժեքի իջեցումը, արտադրանքի

վորակի լավացումը, սլարավորներին վերացումը, պրոլետարական կարգապահության ամրացումը, նյութերի, հումքի, վառելիքի և էլեկտրական էներգիայի տնտեսումը, հալսասարքի վերացումը, չորս բրիգադային գրաֆիկի անցները, միանձնյա ղեկավարությամբ և տնտեսաշարի ամրացումը—այս բոլոր հարցերը, կոնկրետացվելով յուրաքանչյուր ձեռնարկության պայմաններում, պետք է դառնան բանվորների հանդիպական արդիֆինսյանների վողնաչարը և իրենց մեջ ունենան տնտեսաշարային ու հարվածային բրիգադների այն հանդիպական պարտավորությունները, վոր մշակում և առաջադրում է բանվորների ու ինժեներ-տեխնիկական աշխատողների մասսան:

Ձեռնարկության ներքին ռեսուրսներն առավելապես չափով մոբիլիզացիայի յենթարկելու համար հանդիպական արդիֆինսյանի ամենակարևոր պայմանը պետք է հանդիսանան վորակական ցուցանիշները:

4. Արդիֆինսյանի հարցերին զուգընթաց, 1932 թ. կուլայայանագրերի կենտրոնական խնդիրն է հանդիսանում բանվորների, ինժեներ-տեխնիկական աշխատողների և ծառայողների նյութական-կենցաղային ու կուլտուրական դրուժյան հետագա բարելավումը: Այնինչ չափ պրոֆկադմակերպություններ և տնտեսարմիններ մինչև այժմ ղեկուս շարունակում են անուշաղիր, յերբևմն բյուրոկրատական վերաբերմունք ցուցաբերել մասսաների կարիքների ու պահանջների հանդեպ:

ՀԱՄԿԹ-ի 6-րդ պլենումը նշում է, վոր մի ամբողջ շարք պրոֆկադմակերպության, միությունների ԿԿ-ներ, տեղական պրոֆկադմակերպություններ, գործարտեղկոմներ և տնտեսարմիններ չեն ապահովել բնակարանային, կոմունալ, կուլտուր-կենցաղային շինարարության և աշխատանքի պաշտպանության համար կառավարության հատկապես գումարների լրիվ ու ժամանակին ոգտագործումը: Պրոֆկադմակերպությունները բայելելի-կորեն չեն պայքարել գործարաններին, հանքերին ու մանափանդ նոր շինարարություններին կից կառուցվելիք բնակարանների, ակումբների, կարմիր անկյունների

բի, քաղաքների, խոհանոց-ֆարրիկաների, մուլ-ների, խոզարուծարանների շինարարության, աշխատանքի պաշտպանության բարելավման համար և այլն, մասսաների ակտիվությունը մոբիլիզացիայի չեն յենթարկել և նրանց կոնտրոլը չեն կազմակերպել բանվոր դասակարգի դրուժյան բարելավման կարևորագույն միջոցառումների շուրջը: Առանձնապես վատ են աշխատել Ուրալի պրոֆկադմակերպությունները, էլեկտրո-արդյունաբերության բանվորների միությունը, փայտամշակման բանվորների միությունը, ամխագործների միության ԿԿ-ը և հիմնական քիմիայի մի շարք գործարանների կազմակերպությունները:

Ծառ պրոֆաշխատողներ մինչև այժմ չեն կարողացել հարկ յեղածին պես հասկանալ «յերեսները դեպի առաջադրություն» լողունքը, չեն հասկացել, վոր, բարելավելով բանվորական մատակարարումը, հանրային սնունդը, բնակարանային ու կենցաղային պայմանները, պրոֆմիությունները դրանով իսկ կնպաստեն արդիֆինսյանի կատարմանը: Պրոֆմիությունները ղեկուս ալը չեն դարձրել իրենց ամենորյա և գործնական աշխատանքը: Անհրաժեշտ է, վոր տնտեսական և մանափանդ պրոֆմիութենական կազմակերպություններն արմատական չրջադարձ կատարեն բանվորների նյութական կենցաղային ու կուլտուրական սպասարկման հարցերի կողմը:

6-րդ պլենումն ընդգծում է, վոր պետական ու կոոպերատիվ կազմակերպությունների հետ միասին պրոֆմիություններն ևս պետք է պատասխանատվություն կրեն բանվորների ճիշտ ու ժամանակին մատակարարման, հանրային սնունդի և բնակարանային ու կուլտուր-կենցաղային շինարարության համար:

5. 1932 թ. կուլայայանագրերի մեջ պետք է մտցնել կոնկրետ ու գործնական պարտավորություններ հետևյալ գծերով.—

ա) Բնակարանների, քաղաքների, մուլների, կարմիր անկյունների, ակումբների, ուսումնական հիմ-

նարկութիւններէ, սպորտ հրապարակներէ նոր շինարարութիւն, տնտեսական վերանորոգում, տնտեսարմիններէ տնտեսութիւն սակ դոմայիլ ֆաբրիկա-ծուաներէ, բնակարաններէ և հանրակացարաններէ կոմունալ բարեկարգութիւն.

բ) գործարանային մարչութիւն ֆինանսական ու տնտեսական ոգնութիւնը բանվորական կոոպերատիվին, անգլի ցեխեր, ճաշարաններ, բուֆետներ, բանջարանոցներ, խոզարուծարաններ, կախնատնտեսական ֆերմաներ, կրպակներէ ցանցեր, լնքնամէրոսներ և ալլ միջոցառումներ կազմակերպելու և ծախարելու իրենցում:

գ) կազմակերպել տեխնոսուցում, դպրոցներ, դասընթացներ, տեխնիկումներ կադրերէ պատրաստման ու վերապատրաստման համար, ինչպէս նաեւ հայթաթիւն անհրաժեշտ տեխնիկական գրականութիւն:

դ) առողջացնել աշխատանքի պաշտպանութիւնն ու պայմանները, դրոշել անխտանգութիւն տեխնիկայի միջոցներէ գումարները և ծախսման կրողը, ընդարձակել և կահավորել առաջին ոգնութիւն կայանները, բարելավել ցեխի սանիտարական-առողջապահական պայմանները, (վնտիլյացիա, մաքրութիւն, ցանկապատում), մաքրել գործարաններէ, ցեխերի ու արհեստանոցներէ շրջապատն աղբից, ցեխից, նյութերէ գանաղան կուտակումներից, լոմից, մնացորդներից, կանոնադրել արտաքնոցները, ինչպէս նաեւ բալագույն հարկածայիններին պարզեցատրման ֆոնդի հաշիւն հանդատան տուն ու սանատորիա ուղարկել:

ե) անպայման և ժամանակին կատարել Ժողով-խորհի 1931 թ. մայիսի 6-ի որոշման արտահաղասուններէ հայթաթիւն վերաբերյալ և կազմակերպել նրանց պահպանման, ըլացքի ու նորոգման գործը:

Այս բոլոր միջոցառումները կիրառելիս պրոֆիտութիւններ պիտի և ապահովին բանվոր յերիտառար դասիւն նյութական-կենցաղային ու կուլտուրական սպասարկման բարելավումը:

Այս բոլոր կարեւորագույն պարտաւարութիւնները շանվորական ժողովներում լայն քննութիւն տանելուց հետո անհրաժեշտ և կոնկրետ ու ճշտիւ սահմանել կատարման որոշումներն ու ժամկետները և նշանակել նրանց իրադրոծման համար պատասխանատու անձանց:

ՀԱՄԿԹ-ի 6-րդ պլենումը պրոֆիտութիւններէ և տնտեսական կազմակերպութիւններէ ուշադրութիւնն և հրապարակում այս բոլոր միջոցառումներէ հատուկ կարեւորութիւն միայն, միտքային ունեն նրանք բանվորներէ պրոֆիտիւն հետադարձակութիւն, ձեռնարկութիւններում կադրերէ ստեղծման ու ամրացման և արդիւնաւոր կատարման համար:

6. Պրոֆիտութիւնները հատուկ ուշադրութիւն պետք և դարձնեն բանվոր դասակարգից տեխնիկական քննարկողներէ պատրաստելու, ինչպէս նաեւ ինժեներ-տեխնիկական աշխատողներէ համար նպատավոր պայմաններ ստեղծելու խնդրին, բարելավելով նրանց նյութական-կենցաղային ու կուլտուրական դրոշութիւնը և տիւրացնելով նրանց աշխատավարձը, նրանց տեխնիկական գիտելիքներէ, փորձի, ու նախաձեռնութիւն առաջնաւորյալն ոգնագործման և նրանց աշխատանքի արտադրողականութիւն բարձրացման նկատառումով:

ՀԱՄԿԹ-ի 6-րդ պլենումը նպատակահարմար և դանում ինժեներ-տեխնիկական աշխատանքներին փոխանցել պաշտոնէական գրողքի, պլանի կատարման ու գերախաղումն համար պարզեցատրում սահմանելով:

7. Աշխատավարձի արմատական վերակառուցումը, համաձայն «Հոսիապրեցումը վերացնելու և հին տարի-ֆային սխառմը ջախջախելու» մասին ընկ. Ստալինի տված ցուցումներէ, կուլպայմանադրերէ կարեւորագույն խնդիրներէ մեկն և հանդիսանում:

Կուլպայմանադրում պետք և կոնկրետ ու ճշտիւ պայմանադրել աշխատավարձի սխառմի կառուցման ձեռնն ու միջոցները, մանր-բուրժուական հախառուցման մեծական վերացումը, գործավարձի առաւել-

լազույն արմատացումը, ինչպես նաև աշխատանքի պրոդրեսիվ-պրեմիալ ձևերի կիրառումն առանձին ուսերաջաններում, ազդեցատներում, ցեղերում, ձեռնարկություններում և ժողովրդական տնտեսության ճյուղերում:

Կոլյարմանագիրը պետք է սպահովի լաբորույն հարվածային աշխատանքի, աշխատանքի բարձր արտադրողականության խրախուսումը և սոցիալատար պրոֆեսիաների, ինժեներ-տեխնիկական աշխատողներին ու վորակյալ բանվորների բարձր վարձատրությունը, դրանով դարձի տալով անվորակ բանվորներին վորակավորմանը:

8. Չնայած այն բանին, վոր ՀԱՄԿԽ-ը 1931 թ. հաստատուն պլան եր առաջադրել, վորը նախատեսում եր արդյունաբերության առաջատար ճյուղերի—ծծ-խարդյունաբերության և մետաղադրային՝ բանվորներին աշխատավարձի ավելի մեծ բարձրացում թեթև արդյունաբերության բանվորների աշխատավարձի համեմատությամբ, բայց ՀԱՄԿԽ-ի այդ դիրեկտիվները չիբադրեցին: Ածխադործներին և մետաղադրային բանվորներին ԿԿ-ները լրիվ չտոտադործեցին 1931 թ. տոտըին կիսում բաց թողնված համապատասխան գումարներն աշխատավարձի ավելացման համար, միտժամանակ ինքնահոս թույլ տրվեց թեթև արդյունաբերության առանձին ձեռնարկություններին ու ճյուղերին բանվորներին աշխատավարձի ավելացման խնդրում, առանց նկատի ունենալու աշխատանքի արտադրողականությունը, վորին հետևանքով աշխատավարձի ֆոնդերի գերածախս կատարվեց: Մի չարք տեղական պրոֆիտ-թեմական և անտեսական կադմակերպություններին հայտնաբերած այն պրոդուկտական տեղեկեցները հաթի յեղած հակահարվածը չստացան պրոլդրաֆիական ու թղթագործական արդյունաբերության բանվորներին, կաշեգործներին, կարարդյունաբերության բանվորներին, անդին արդյունաբերության բանվորներին ԿԿ-ների կողմից: Այս աժենը հաստատում է, վոր աշխատավարձի

կարգավորման պրակտիկան այդ միտթյուններին ԿԿ-ներին և նրանց տեղական մարմիններին կողմից ընթացավ վոր բավարար:

Պենումը բոլոր պրոֆկադմակերպություններին պարտավորեցնում է խստիվ պահպանել աշխատավարձի տահմանված ֆոնդերը: Նրանց ամեն մի բարձրացումը կարող է կատարվել միայն համապատասխան ժողկոմատներին (ԺՏԳԽ, Հադ. Ճան. Ժողկոմատ., Մատ-Ժողկոմատ և այլն) և ՀԱՄԿԽ-ի թույլտվությամբ:

9. ՀԱՄԿԽ-ի 6-րդ պլենումը դտնում է, վոր աշխատավարձի պլանավորումն ու կարգավորումը պետք է այնպես տանել, վոր նրանք ապահովեն հիմնական ու առաջատար ճյուղերին—մետաղադրային, ածխարդյունաբերության և տրանսպորտի—առավելագույն ու ամենաարագ դարգացումը:

Ցեղերկով դրանից, պլենումը հանձնարարում է նախադահությանը 1932 թ. համար աշխատավարձի ընդգտում տահմանել այնպիսի կարարերություն, վորը առաջատար ճյուղերին բանվորներին ու ՃՏ աշխատողներին աշխատավարձի մակարդակի տեսակետից առաջնակարգ տեղերից մեկը տա, համաձայն այն տեսակարար կշռի ու նշանակության, վոր ունեն նրանք ժողովրդական անտեսության մեջ, ինչպես նաև ժողովրդական անտեսության այդ կարեորագույն ճյուղերին համար ապահովի աշխատավարձի ավելի մեծ բարձրացում, թան արդյունաբերության մյուս ճյուղերում:

ՀԱՄԿԽ-ի պլենումը վճռականորեն նախադգուչացնում է, վոր չպետք է աշխատավարձի ընդհանուր, դիմադրված մեխանիկական բարձրացում կատարել, առանց հարկ յեղածին պես հաչվի առնելու առաջատար պրոֆեսիաների և վորակյալ բանվորների աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման շահերը:

10. Աշխատավարձի արմատական վերակառուցման հիմնական տարրերից մեկն է հանդիսանում նոր տարի-ֆոյին ունիորմի կիրառումը (մշակել նոր կվայիկա-ցիոն տեղեկագրեր և տարիֆային ցանց)՝ համաձայն տչ-

խառափարձի վերընթաց բարձրացման սկզբունքի, սկսած զածր վերակալությունից դեպի բարձր վերակալությունը) :

Նշելով աշխատավարձի սխառմի հաջող սկսած վերակառուցումը, ՀԱՄԿԽ-ի Ե-րդ պլենումը նախազգուշացնում է, վոր չի կարելի բյուրոկրատական մոտեցում ունենալ աշխատանքի վարձատրման նոր ձևերի կիրառմանը, այլ հարկավոր է բավարար չափով նախապատրաստական աշխատանք կատարել և հաշվի առնել յուրաքանչյուր ձեռնարկության ու արդյունաբերական ճյուղի ստանձնահատկությունները :

Տարեկիցային ռեֆորմի լավագույն նախադրարաստման և կիրառման նպատակով ՀԱՄԿԽ-ի Ե-րդ պլենումը միաժամանակ ու մեխանիկորեն կիրառել ժողովրդական տնտեսության բոլոր ճյուղերում և առաջարկում է ռեֆորմի կիրառումը 1932 թ. ապահովել արդյունաբերության կարելիորակույն ճյուղերում (հիմնական մեքենայինարարություն, ավտո-արակատորային արդյունաբերություն, էլեկտրականներ, տրանսպորտային մեքենայինարարություն, դուղատնտեսական մեքենաշինարարություն սահմանելով 8 կարգանի տարեկիցային ցանց 1:3,6 հարաբերությամբ. դռնավոր մեխանիզմի 7 կարգանի տարեկիցային ցանց 1:3,8 հարաբերությամբ. հիմնական թիվի 7 կարգանի տարեկիցային ցանց 1:3,2 հարաբերությամբ. դեմենտի ու հրադիմաց նյութերի արդյունաբերություն 7 կարգանի տարեկիցային ցանց 1:3,2 հարաբերությամբ) : ՀԱՄԿԽ-ի նախազանգությունը՝ ԺՏԳԽ-ի հետ միասին վորոշել և արդյունաբերության այն ճյուղերը, վորոնց անց և կացվելու ռեֆորմը յայնպիսի հաշվով վորոշակի տարեկիցային ռեֆորմը հետագայում տարածվի նաև ժողովրդական տնտեսության մյուս ճյուղերի վրա, ՀԱՄԿԽ-ի և համապատասխան ժողովմանների վորոշմամբ :

Նշելով, վոր նոր տարեկիցային ցանցերի և կիսի-ֆեկացիոն տեղեկագրերի մշակումը ձգձգվում է կի-նե-րի և միջանի տնտարմինների կողմից արդյունաբե-

րության մի շարք ճյուղերում, Յ-րդ պլենումն առաջարկում է միությունների կի-նե-րին առարտել տարեկիցային ցանցերի ու կիսի-ֆեկացիոն տեղեկագրերի մշակումը վոր ուշ, քան 1932 թ. հունվարի 15-ը :

11. Ե-րդ պլենումը նշում է, վոր պրոդրեսիվ դործարքի և պրեմիալ վարձատրության ձևի կիրառման լավ արդյունքների կողքին կան պրոդրեսիվ դործարքի ամենակոպիտ խեղաթյուրման դեպքեր, վորոնք դդա-լիորեն այնլացնում են աշխատավարձի ֆոնդերը, մինչ-դեռ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը կամ բացաղայում և կամ տեղի յն ունենում անբավարար չափով :

ՀԱՄԿԽ-ի պլենումը դանում է, վոր դործարքային պրոդրեսիվ և պրեմիալ վարձատրությունը պետք է կատարվի բացառապես սահմանված նորմայից բարձր արտադրանք տալու համար, իսկ այնտեղ, ուր նորման վերաձակվում է, պրոդրեսիվ դործարքայինը պետք է կիրառել աշխատանքի արտադրողականության միջին որակյան մակարդակից բարձր արտադրանք տալու համար :

Պրոդրեսիվ դործարքը նորմայի ներսում կարող է լինել միայն իրեն բացառություն և միայն ՀԱՄԿԽ-ի ու համապատասխան ժողովմանների (ԺՏԳԽ, Հաղ. Ճան. Ժողկոմատ, Մատժողկոմատ և այլն) հատուկ թույլտվությամբ :

12. Պլենումը պարտավորեցնում է միությունների կի-նե-րին և նրանց տեղական մարմիններին տնտեսական մարմինների հետ միասին անհաղաղ ձեռնարկել աշխատավարձի վերակառուցմանը յուրաքանչյուր ձեռնարկությունում և արդյունաբերության բոլոր ճյուղերում, 1932 թ. համար սահմանված աշխատավարձի ֆոնդերի սահմաններում ապահովելով վորակյալ բանվորների ու տաղատար պրոֆեսիոնների աշխատավարձի բարձրացումը և առավելագույն չափով (80-100 տոկոսով) բանվորներին անցկացնելով աշխատանքի վարձատրման դործարքային ու պրոդրեսիվ-պրեմիալ ձևերին, վորոնք

նպատակով են ավելացնելու բանվորների չափազանցումը թյունն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման խնդրում:

Նշելով այն հանգամանքը, վոր մի չարք ձևոնարկություններում գոյություն ունի ավելորդ բանուժ պլանի դեմաց, պլենումը գտնում է, վոր բանվորների թիվը պետք է համապատասխան դարձվի արդ. ֆինպլանին, բանուժի սովելցուկը ձևոնարկությունների և արդյունաբերական ճյուղերի միջև վերաբաշխելու ճանապարհով:

Պլենումն անձիշտ է համարում հաշվարկային գերփաստակների (расчетные приработки) սահմանված պրակտիկան և առաջարկում է նրանց փոխարեն ժողնել յերկու տարիֆային դրույք, այն հաշվով, վոր գործարքով աշխատողների դրույքն ավելի բարձր լինի, քան ժամանակավարձ աշխատողների դրույքը: Առանձին ձևոնարկություններում և ժողովրդական տնտեսության առանձին ճյուղերում, ուր տարիֆային ունիորմը չի անցկացվելու, բազմաթիվ հաշվարկային գերփաստակներ լինելու դեպքում՝ արդյուկը պահպանվում են միևեկ նոր ցանցերի ու տեղեկագրերի գործադրումը:

Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, վոր խոտանի ու պարագուրդների վարձատրման գոյություն ունեցող պրակտիկան չի համապատասխանում արտադրության չափերին ու աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, պլենումն առաջարկում է բոլոր պրոֆկազմակերպություններին կոլպայանադրերը վերակերելու՝ յերկու պարագուրդների ու խոտանի այնպիսի վարձատրություն սահմանելուց, վորը համապատասխանի նոր վորոշմանը:

13. Երդ պլենումն անհրաժեշտ է համարում անցկացնել 4 կարգանի աշակերտական ցանց 1:9 հարաբերությամբ և վնասակար ու տաք ցեխերում աշխատող աշակերտների վարձատրությունը սահմանել 15-20 տոկոսով ավելի, քան արդյունաբերության սովյալ ճյուղում աշխատող մյուս աշակերտների տարիֆային ցան-

քը: աշակերտներին իրավունք վերապահել սեաման յերկրորդ տարվանից գործարքային աշխատանքի անցնել, պայմանով, վոր կատարած լինեն ուսումնական ծրարգերը: ՀԱՄԿԽ-ի նախագահությանը՝ աշակերտների վարձատրման վերաբերյալ այս բոլոր հարցերը համաձայնեցնել ԺՏԳԽ-ի և մյուս ժողովրդականության հետ:

14. Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում հսկայական նշանակություն ունի աշխատանքի չափավորման ճիշտ կազմակերպումը:

1932 թ. տեխնիկական չափավորմամբ պետք է ընդգրկել գործարքային աշխատանքների առեկապն 60 տոկոսը, վորի համար անհրաժեշտ համարել չափավորման փունկցիաները ցեխերին փոխանցել:

ՀԱՄԿԽ-ի պլենումն առաջարկում է վերջ տալ արտադրանքների նորմաների ու գործարքային դնահատումների կամպանիոն վերանայման պրակտիկային: Արտադրանքի նորմաների ու դնահատումների վերանայումը պետք է կատարվի ամբողջ տարվա ընթացքում, կոլպայանադրով սահմանված կարգով ու ժամկետներով, կամ գործարանի կողմի և վարչության հետ համաձայնեցնելով: Արտադրանքի նորմաներն ու դնահատումները, վորպես կանոն, պետք է վերանայվեն այն դեպքում, յեթե կիրառվելիս կլինեն աշխատանքի արտադրողականության զգալի բարձրացմանը նպաստող կազմակերպչական-արտադրական և ուսցիրոնայլդատորական բնույթի միջոցառումներ, ինչպես նաև այն դեպքում, յեթե նորմաները բացահայտորեն բարձրացված կամ իջեցված են:

Դրա հետ միաժամանակ պրոֆիտութենական և տնտեսական կազմակերպությունները պետք է յուրաքանչյուր բանվորի արտադրանքի ու աշխատավարձի աճմանորյա պարտադիր հաշվառում սահմանեն, այնպիսի հաշվով, վոր բանվորը հնարավորություն ունենա հետեվյալ որն իսկ իմանալ իր արտադրանքի ու աշխատավարձի արդյունքները:

15. Երդ պլենումն անհրաժեշտ է համարում գոր-

Ֆարաբիականներին և ցեխային հոմիոսներին կից ստեղծել աշխատավարձի ու աշխատանքի չափավորման օեկոտորներ, վորոնց անելիքներն մեջ պետք է մտնեն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հարցերը, աշխատավարձի վերակառուցումը, հալսասարեցման ու դիմադրելության վերադրումը, առաջատար պրոֆեսիաների ու վորակյալ բանվորների աշխատանքի վարձատրման պայմանները բարելավող միջոցառումների կիրառումը, արտադրանքի նորմաների ու քանակատուների ճիշտ կիրառման հսկողությունը և առանձին բանվորների արտադրանքի ու աշխատավարձի հաշվառման կազմակերպումը:

Պլենումն ընդգծում է, վոր աշխատավարձի սխտեմի վերակառուցումը կամպանիա չի, այլ հետևողական մանրակրկիտ աշխատանք, վոր պրոֆմիտություններից պահանջում է լավ իմանալ արտադրությունը, աշխատանքի չափավորման ու վարձատրման տեխնիկան, բացառիկ ուղղություն ճյուղի ցուցաբերել արդ. հարցերի նկատմամբ ձեռնարկությունում և ցեխում:

Պլենումն անհրաժեշտ է համարում, վոր տնտեսականներն ու պրոֆմիտություններն ընդարձակեն աշխատանքի տեխնիկական չափավորման դասընթացների ու դպրոցների ցանցը: Պարտավորեցնել դործարտողկոմներին մեկ ամսյա ընթացքում տեխնիկական չափավորման բյուրոների համար առանձնացնել վորակյալ բանվորների խմբեր:

16. ՀԱՄԿԻՆ-ի 6-րդ պլենումն ընդգծում է, վոր կուլայաթանադիրն ընկ. Ստալինի 6 ցուցումներների հիման վրա պետք է դառնա կոնկրետ, գործնական պարտավորությունների ու գործողությունների մարտական ծրագիր:

Այդ կարակցություններ, ինչպես նաև նկատի ունենալով այն, վոր դործարանները մեծ քանակությամբ ցեխեր ունեն, պլենումը նպատակահարմար է գտնում, վոր, միություն կի-ի թույլտվությամբ, տնտեսաշար-

կային ցեխերում լրացուցիչ տեղական պայմանագրեր և համաձայնագրեր կնքվեն:

Ցեխային համաձայնագրերը պետք է հաշվի առնեն սվյալ ցեխի առանձնահատկություններն ու արտադրական հնարավորությունները և կազմվեն գործարանի ընդհանուր լիմիտների հիման վրա:

17. Աշխատանքի վարձատրման նոր ձևերին ու սխտեմներին անցնելը, աշխատավարձի ու աշխատանքի կազմակերպման ճիշտ կարգավորումը պահանջում են, վորպեսզի պրոֆմիտությունները և տնտեսականներն ու ժեղացնեն իրենց սխտեմատիկ, ամենորյա ղեկավարությունը, բրիգադի, ցեխի ու ձեռնարկություն վորջ տարիք-չափավորման աշխատանքի նկատմամբ: Կուլայաթանադրային կամպանիայի բոլոր խմբերին կհաջողվի պահանջները, չեթե այդ աշխատանքին ակտիվ մասնակից դարձվեն հարյուր հազարավոր պրոֆակտիստները, հարկածային բանվորները, ձՏ աշխատողները և ծառայողները, այն պայմանով, չեթե միությունների կի-հի-րի, պրոֆիտորներների և տեղական պրոֆիկադակերպությունների բոլոր ուժերը մոբիլիզացիայի յենթարկվեն գործնական ու կենդանի աշխատություն ու ղեկավարություն ցույց տալու համար կուլայաթանադրային կամպանիայի ամբողջ ընթացքում ձեռնարկություններում, ցեխերում, բրիգադներում:

18. Կուլայաթանադրի վերակառուցման կամպանիան վիթխարի տնտեսական-քաղաքական նշանակություն ունի: Կուլայաթանադրային կամպանիայի հաջողությունը կախված է այն քանից, թե ինչ չափով պրոֆմիտությունները կկարգավան քանվորական միլիոնավոր մատաների մոբիլիզացիայի յենթարկել ընկ. Ստալինի վեց պայմանները մարտականորեն իրացնելու և հրմ-գամյակը չքս տարում ավարտելու համար, հատկապես կարևորագույն հյուրերի-մեղադրագիայի, անլի և տրանսպորտի գծով:

Կուլայաթանադրի

Կոմպանիայի

կամպանիային

գուղընթաց պետք է կազմակերպվեն հաղարդվող նոր տնտեսաշխարհային բրիգադներ, լավագույն հարվածային բանվորները ներգրավվեն կուտակցութեան ու կոմ-յետի տնտեսութեան շարքերը, կամպանիան պետք է նպաստի վողջ արտադրական ու պրոֆիտիսենական աշխատանքի կանոնավորմանը, պրոլետարիան կարգապահութեան, միանձնյա ղեկավարութեան ու տնտեսաշխարհի ամրացմանը յուրաքանչյուր բրիգադում, խմբում ու ագրեգատում, և կազմակերպի հեղափոխական չորրորդ, յեղրափոխական տարվա արդիֆինսյանները լայն շրջանակ-յան նախապատրաստութեանը:

ՀԱՄԿԻՍ-ի Ե-րդ պլենումն ընդգծում է, վոր կոլ-պայականագրի բոլոր պարտավորութեանները կատարումն ապահովող կարեւորագույն պայման է հանդիսանում կատարման ստուգումը: Պլենումն առաջարկում է պրոֆիտիսենական կազմակերպութեաններին սխառեմատիկ, ամենօրյա աշխատանք կատարել կոլպայ-մանագրային պարտավորութեանները կատարումն ըստ ստուգելու ուղղութեամբ, այդ գործին մասնակից դարձնելով հարվածայինների լայն մասսաներին:

Հեղափոխական չորրորդ, յեղրափոխական տարին պահանջում է բոլոր պրոֆկազմակերպութեաններից վերից վար, խոսքից բանաձևերից ու դիրքակազմներից վճռականորեն անցնել դործնական աշխատանքի, ձեռնարկութեանում և ցեխում կազմակերպելով մասսաների ստեղծարար նախաձեռնութեանն ու խանդավառութեանը՝ սոցիալական մրցութեան ու հարվածայնութեան հիման վրա հնգամյակը հաջողութեամբ չորս տարում ավարտելու համար:

ՀԱՄԿԻՍ-ը յուրաքանչյուր միութեան կի-ի, պրոֆ-խորհուրդի, միութեան մարզային կոմիտեի և գործարեղկոմի աշխատանքի մասին կզատի համաձայն աշխատանքի, թե ինչպիսի հաջողութեամբ է ընթանում արդիֆինսյան կատարումը և աշխատանքի արտադրողականութեան բարձրացումը ավելի միութեան ձեռնարկութեաններում, իսկ դրա հետ կապված՝ բանվորների

ու ՀՏ աշխատողների նյութական և կուլտուրական բանկեցութեան անումը:

Պրոֆիտիսենների համափութենական IX համագումարին պրոֆկազմակերպութեանները պետք է դան ընկ: Ստալինի 6 պայմանների կատարման ուղղութեամբ կատարած աշխատանքի լավագույն բաղձնի-կյան նմուշներով:

ՌԲԻՆԱԿԵԼԻ ԿՈԼՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ 1932 թ. ՀԱՄԱՐ
ԳՈՐԾԱՐՏՆԵՂԱԿՈՄՆԵՐԻՆ ՈՒ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՎԱՐՁՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ Ի ՂԵՎԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

(ՀՐԱՏԱՐԱԿԱՆ Ե ՀԱՄԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՈՒ ՆՈՐՄԱՎՈՐ-
ՄԱՆ ՍՆԿՏՈՐԻ ԳՅՎ. ԽՍՀՄ ԺՏԳԽ-Ի ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՍՆԿՏՈՐԻ
ԿՈԼՄԻՅ)

. աժախ, 1932 թ.:

Սույն հաժաքական պայմանագիրը կնքված է մեկ
կողմից (ձեռնարկություն) բան-
վորների ու ծառայողների, հանձին
(միություն) գործարկումի և միավոր-
ման մեջ մտնող ձեռնարկության
վարչության միջև:

I. ՓՈԽԱԴԱՐՁ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ
ԱՐԴՅՈՒՆՊՆԱԿԻ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ԳԾՈՎ.

Պարագրաֆ 1. — Հաժաքական պայմանագիրն իրեն
հիմնական խնդիր է դնում — ընկ. Ստալինի 6 պայման-
ների իրացման հիման վրա ապահովել հնգամյակի չոր-
րորը, յեղրաշխական տարվա արտադրական-տնտեսա-
կան առաջադրությունների ըստ ամենայնի հաջող կա-
տարումը, առաջադրություններ, վորոնք դրված են
բանվոր դասակարգի և աշխատավորական մասսաների
առաջ ժողովրդական տնտեսության հետադա վերակա-
ռուցման, յերկրի ինդուստրացման, գյուղատնտեսու-
թյան սոցիալիստական վերակառուցման և, այդ հիման
վրա, ԽՍՀՄ-ի բանվոր դասակարգի և վողջ աշխատա-
վորության նյութական ու կուլտուր-կենցաղային դրու-
թյան հետադա անշեղ բարելավման ասպարիզում:

30

Պար. 2. — Սրան համապատասխան վարչությունը,
գործարկումը, բանվորները, ինժեներ-տեխնիկական
անձնակազմը և ծառայողները պարտավորություն են
վերցնում կատարել 1932 թ. համար սահմանված արդ-
յունային, ինչպես նաև տվյալ ձեռնարկության բան-
վորների կողմից առաջադրված և վարչության կողմից
ընդունված հանդիպական արդյունայինից բղիտող, առա-
ջադրությունների հետևյալ քանակական ու վորակա-
կան ցուցանիշները.

- ա) ընդհանուր արտադրանք ո..
- բ) աշխատանքի արտադրողականության բարձրա-
ցում տոկոսով.
- գ) աշխատավարձի ալելացում տոկոսով,
- 1931 թ. տարեկան միջին աշխատավարձի համեմատու-
թյամբ.
- դ) բանվորների թիվը հոգի:
- Ըստ առանձին ցեխերի այս ցուցանիշները պետք է
կատարվեն հետևյալ կերպ.

ԾԵՆԵՐԻ ԱՆՈՒՆՆԵՐԸ	Պարտա- տարա- ման	Բանվորների թիվը	1 բանվորի արտադրանքը	1 բանվորի աշխատա- վարձը	Ինքնաբեր- կենցաղ
	1932 թ. վի տոկոսները 1931 թ. համեմատությամբ	1932 թ. վի տոկոսը 1931 թ. համեմատությամբ	1932 թ. վի տոկոսը 1931 թ. համեմատությամբ	1932 թ. վի տոկոսը 1931 թ. համեմատությամբ	ալելացում

Մանրագրություն. — Ի լրացումն սույն պայմա-
նագրի ցեխերում ցեխի վարչու-
թյան և ցեխային պրոֆկոմխտիյի միջև վող ուշ,

քան կնքվում են հաստիք համաձայնագրեր, վորոնք կոնկրետ ձևով նախատեսում են 1932 թ. արդ. ֆինանսի' տվյալ ցեխին ընդհանուր մասի կատարումն ապահովող հիմնական միջոցառումները:

Պար. 3. — 2-րդ պարագրաֆում ցույց տրված առաջադրությունները կատարելու համար պարտավորվում ենք — հաստատապես կիրառել միանշանակ դեկլարությունը և տնտեսաշխարհը, ճիշտ կազմակերպել արտադրության պրոցեսները՝ վերահսկողական, մեքենայացման և ռացիոնալացման հիման վրա, զարգացնել աշխատանքի կազմակերպման սոցիալիստական ձևերը, ամրացնել աշխատանքային կարգապահությունը սոցիալական ու հարվածայնության մեթոդներով, դարգացնել նրա բարձր ձևերը — հերթային — հանդիպական պլանավորումը, տնտեսաշխարհային բրիգադները, վերացնել վարձատրության մանր-բուրժուական հավասարեցումը, վերացնել դեմագոգիկությունը, խիստ խնայողություն ղեկավարելով վերականգնողական, վառելիքի, նյութեղենի ու կիսաֆաբրիկատների օգտագործման խնդրում, առավելագույն չափով յերևյալ հանել ու օգտագործել ներքին ռեսուրսները, արդթվում նաև սարքավորումների տեխնիկական կարողությունը, խնամքով վերաբերվել դադարահաններին, մեքենաներին ու գործիքներին, ակտիվ պայքարել արտադրանքի վորակի բարձրացման և արտադրողների ու խոտանի կրճատման համար, բանուժի կազմակերպված համալսարանում կատարել, վերացնել բանուժի հոսունությունը և յերևան հանել նրա ակտիվությունը:

Պար. 4. — Վարչությունը պարտավորվում է.

ա) 1932 թ. պլանի առաջադրությունները հասցնել ցեխերին, ագրեգատներին, զարոյին, դադարահանին (ցույց տալ ժամկետները):

բ) վոչ ուչ, քան յուրաքանչյուր ամսի ցեխերին տալ հանրող ամսյա արտադրական առաջադրությունները:

դ) նյութեղենի, հումքի, վառելանյութի, էլեկտրական ենեղեխայի ծախսման նորման սահմանել ըստ արտադրանքի տեսակների: Սմանորյա ներցեսլալին կոնտրոլ կազմակերպել այդ նորմաների կատարման և արտադրանքի վորակի վրա:

դ) ապահովել հումքի, վառելանյութի, կիսաֆաբրիկատների, գործիքների, նյութեղենի ու սահեստի մասերի անխախտ մատակարարումը և մշտական կոնտրոլ սահմանել ձեռնարկությունը բերվող հումքի, վառելանյութի, կիսաֆաբրիկատների, գործիքների և նյութեղենի վորակի վրա, դրա համար նշանակելով պատասխանատու անձինք: Նյութեղենը վատորակ լինելու դեպքում միջոցներ ձեռք առնել մատակարարողների նկատմամբ համաձայն տնտեսաշխարհի վերաբերյալ որենտրություն, իսկ վատորակ հումք ու նյութեն դեն ստանալու համար մեղավորներին պատասխանատվություն յենթարկել:

յե) բանուժի կազմակերպման համար կատարել, յերևան հանել ակտիվացված բանուժը և այն վերաբաշխել պլանային կարգով:

զ) ճիշտ կազմակերպել աշխատանքը՝ բանվորներին վորոշ դադարահանների ու ագրեգատների ամրացնելով:

ե) անցկացնել պլանային — կանխիչ վերանորոգում:

ը) արժատացնել ուղիղ ու պրոդեսիվ գործարք և վարձատրման այլ խրախուսիչ ձևեր, ակելացնել տեխնիկական չափավորմամբ ընդգրկվելիք աշխատանքների թիվը և բանվորների արտադրանքի ու աշխատավարձի հաշվառում կազմակերպել:

թ) կիրառել անվտանգություն տեխնիկայի և աշխատանքի պայմանների առողջացման բոլոր միջոցառումները:

ժ) լեռնամայակում առնվաղն մեկ անգամ գործարք կոմին ներկայացնել աշխատանքի արտադրողականություն ու աշխատավարձի վերլուծություն ըստ աշխատանքի խմբերի, և աշխատանքի վարձատրման գանաղան սխտեմների արդյունավետության վերաբերյալ ակյալները:

ի) ամեն կերպ աջակցել աշխատանքի կազմակերպման սոցիալիստական ձևերին—հարվածային բրիգադներին, որինակելի արտադրանքի բրիգադներին, տնտհաշվարկային բրիգադներին, հերթային—հանդիսական պլանավորման և այլ ձևերի ծավալմանը.

ը) տատնորյակում մեկ անգամ դործարանային ու ցեխային կոմիտեներին տվյալներ ներկայացնել արդ-ֆինպլանի քանակական ու վորակական առաջադրու-թյունների մասին, առանձին—առանձին բառ հետևյալ ազդեցությունների (մատնանշել առանձին խոշոր ազդե-դասները և տվյալների ներկայացման ժամկետները).

իւ) ամեն կերպ աջակցել աշխատողների հանրային սննդի, բնակարանային ու կուլտուր-կենցաղային դրու-թյան բարելավմանը.

ծ) աջակցել բանվորների տեխնիկական մալարդա-կի բարձրացմանը մասսայական տեխպրոպագանդ կադ-մակերպելու միջոցով.

կ) դիշերային հերթերի բանվորների համար ևս ա-պահովել նույն սպասարկումը, ինչ ցերեկային հերթե-րի համար:

Պար. 5.— Բանվորները, ինժեներ-տեխնիկական աշխատողները և ծառայողները պարտավորվում են.

ա) լիովին վերացնել անհարգելի պատճառներով դործալքումները, միջոցներ ձեռք առնել կանխելու և կրճատելու պարապուրդները, առավելագույն չափով բեռնավորել բանվորական սրը, կատարել ու գերակա-տարել սահմանված արտադրական առաջադրություն-ները, միաժամանակ լավացնելով արտադրանքի վորա-կը և վերացնելով խոտանը.

բ) խնամքով վերաբերել սարքավորումներին ու դործիքներին, խնայողաբար ծախսել հումքը, վառե-լանյութը, կիսաֆարքիկատները և նյութեղները, թույլ չտալ ամերացնելու բանուժի, նյութեղների, հումքի ծախսման՝ պլանով սահմանված նորմաները.

գ) սխտեմատիկորեն բարձրացնել սեփական վորու-

կալիքումը, հաճախելով պլանիտեխնիկական ապրոքնե-բը, խմբակները և այլն.

դ) ակտիվ մասնակցել արտադրական խորհրդակ-ցություններին, արտադրության բարելավմանը և աշ-խատանքի կազմակերպմանը.

յե) աջակցություն ցույց տալ կուսակցական ու պրոֆմիտութեական կազմակերպություններին՝ նոր բանվորների կուլտուր-քաղաքական սպասարկման դոր-ծում.

զ) աջակցել բանուժի կազմակերպված համաքա-դրմանն արտադրության մեջ ներգրավել աշխատող-ներին ընտանիքների անդամներին և ոգնել ավելցուկ բանուժի հայտնաբերմանն ու նրա պլանային վերա-բաշխմանը.

ե) ձՏ աշխատողները և վորակյալ բանվորները պարտավորվում են իրենց արտադրական փորձն ու դի-տելիքները փոխանցել բանվորական նոր կադերներին՝ Ուտարեկերացի բանվորներն ու մասնագետները պար-տավորվում են իրենց արտադրական-տեխնիկական փորձը հաղորդել ձեռնարկության բանվորներին և ձՏ աշխատողներին:

Պար. 6.— Գործարկումը պարտավորվում է.

ա) ձեռնարկության բանվորներին, ձՏ աշխատող-ներին և ծառայողներին մոբիլիզացիայի յենթարիել ներքին և ծառայողներին մոբիլիզացիայի յենթարիել արդ-ֆինպլանի ցուցանիշների կատարման համար՝ սոց-մրցման, հարվածայնության և դյուտարարության հե-տադա զարդացման, արտադրական խորհրդակցու-թյունների աշխատանքի ուժեղացման և աշխատանքի կազմակերպման հարցերի նկատմամբ նրանց ուշադրու-թյան ավելացման միջոցով.

բ) բանվորական ակտիվի միջոցով սխտեմատիկ հսկողություն կազմակերպել արդ-ֆինպլանի քանակա-կան և վորակական ցուցանիշների կատարման վրա.

գ) Մասնակցել բանվորների ընտանիքների անդամ-ներին արտադրության մեջ ներգրավելու և կուլտեսու-

Երկրային հետ սոցալաթմանագրերի վերջերս աշխատանքին, չեֆական աշխատանքի կարգով ոգնելով աշխատանքի կազմակերպումը կոլտնտեսութուններում բարելավելու և ավելորդ բանուծն աշխտեղ աղատելու գործին, ապահովելով սոցալաթմանագրերի կատարումը հավաքագրված բանվորների կուլտուր-կենցաղային ու քաղաքական սպասարկման ուղղութիւնով:

դ) ուսմանը աշխատանքային կարգապահութեան ստրագմանը, զարգացնելով կուլտուր-քաղաքական աշխատանքը և հասարակական ներգործութեան միջոցներ կիրառելով չվողների, պոկողների և աշխարհապահութեան ալ խախտողների նկատմամբ:

յե) ախտի մասնակցել աշխատանքի կազմակերպմանը, բանուծի ալիւցուկի հայտնաբերմանը և նրա պլանային վերաբաշխմանը, ապահովել հակողութունն ու ախտի ոգնութունը բնակարանների, մանկամուր-ների, մանկապարտեղների և բաղնիքների շինարարութեան խնդրում:

զ) գործարանի վարչութեան հետ միասին կազմակերպել ինֆորմացիոն աշխատանքը, վորի միջոցով բանվորներին տեղեկացնել արտադրական առաջադրութունների կատարման ընթացքի և սոցալրգման ու հարմաճայնութեան արդյունքների մասին:

ե) ձեռնարկութունում բանվորների վորակավորման բարձրացման և վերավորակավորման դասընթացների ու խմբակների ցանց ծավալել:

ը) կազմակերպել գիշերային հերթերում գաղղված բանվորների բազմակողմանի սպասարկումը:

թ) ամեն կերպ աջակցել վարչութեանը ձեռնարկութունում հակահրդեհային պաշտպանութուն կազմակերպելու գործում, ապահովելով միութեան անդամների ախտի մասնակցութունը բանվորական հրդեհաչեղ խմբերում:

II. ԲԱՆՈՒԺԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՎԱԾ ՀԱՎԱԳԱԳՐՈՒՄԸ, ԿԱՐԵՐԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ՏԵԽՆԻԿԱՅԻ ՏԻՐԱՊԵՏՈՒՄԸ

Պար. 7. — Բանուծի հավաքագրումը կատարում և վարչութունը կազմակերպված ձևով: Հավաքագրումը կատարվում և կոլտնտեսութունների կամ աշխատանքի մարմինների հետ պաթմանագրեր կնքելու և բանվորների, ծՏ աշխատողների ու ծառայողների ընտանիքի անդամներին արտադրութեան մեջ ներգրավելու միջոցով:

Վարչութունը պատասխանատու անձինք և նշանակում բանուծ ընդունելու և արձակելու համար. գործարտեղին իր կողմից նշանակում և իր անդամներից մեկին բանուծի հավաքագրման գործի վրա հսկելու համար:

Վարչութունը պարտավոր և յուրաքանչյուր նոր ընդունվող աշխատողի մասին 3 որվա ընթացքում հայտնել գործարտեղին, վերջինս իրավունք ունի այդ մասին իմանալուց հետո յերեք որվա ընթացքում պատճառաբանված մերժում ներկայացնել:

Պար. 8. — Աշխատանքի կարգապահութեան խախտման համար արձակված անձանց աշխատանքի ընդունում և վարչութունը, միայն թե նախորդ համաձայնեցնելով գործարկումի հետ:

Պար. 9. — Կանանց աշխատանքն արմատացնելու նպատակով վարչութունը պարտավորվում և 1932 թ. ընթացքում աշխատանքի ընդունել ... կին (թվել ըստ պրոֆեսիաների), նախորդ նրանց անցկացնելով կարճատև դասընթացներով, ինչպես նաև պահպանել ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի 1931 թ. մայիսի 19-ի վորոշումը վորոշ պաշտոններ ու պրոֆեսիաներ միայն կանանց տալու մասին:

Պար. 10. — Վարչութունը պարտավորվում և. —

ա) Սիստեմատիկ կերպով լերեման հանել բանուծի ալիւցուկը և այն պլանային կերպով վերաբաշխել, ինչպես տվյալ ձեռնարկութեան ցեխերի, այնպես և ալ

ձեռնարկությունների և ծոցով չափված անտեսության
հյուղերի վրա, համաձայն վերադաս տնտեսականների
ցուցմունքի:

բ) Աղատված պաշտոններն ու աշխատանքները
լրացնելիս, ինչպես նաև նոր աշխատանքների համար
լնդունելություններ կատարելիս, ստաջին հերթին
ավելի վորակյալ աշխատանքի փոխադրել հարվածա-
յին բանվորներին ու ծառայողներին, կանանց ու յեր-
տասարդներին, վորոնք պատրաստված են տվյալ աշ-
խատանքում, ինչպես նաև այն անձանց, վորոնք աշխա-
տանքի ավելի յերկար ստաժ ունեն տվյալ ձեռնարկու-
թյունում, և վերջապես այն բանվորներին, վորոնք
ավարտել են պրոֆեսիոնալական դասընթացները:

Վարչությունը պարտավոր է յուրաքանչյուր յի-
սամայակին բանվորներին ավելի բարձր վորակավորում
պահանջող աշխատանքի փոխադրելու կոնկրետ պլան
մշակել, մատնանշելով բանվորներին ու պրոֆեսիոնների
թիվը, և այդ մասին հաղորդել գործարտեղկումին:

դ) Կազմակերպել տեխնիկական վայան, արամա-
դրելով համապատասխան շենք, հատկացնել ուր-
լի մասնայական տեխնիկական դրադարանի պահպան-
ման և մասնայական տեխպրոպադանդի կազմակերպ-
ման լրացուցիչ ծախքերի համար (կարենետներ, լաբո-
րատորիաներ, արհեստանոցներ և տեխնիկական թան-
գարաններ):

դ) Ձեռնարկել (խոշոր ձեռնարկություններում)
Տեխնիկայի ստեն կառուցելու աշխատանքին, հատկա-
ցնելով ու, և շինարարությունն ապահովել շե-
նանյութերով:

յե) Իր վրա վերցնել բանվորների արտադրական
եքսկուրսիաների ծախքերը ուրլու սահմաննե-
րում:

Եքսկուրսիայի վայրը և ուղարկվող բանվորների
ցուցակները յուրաքանչյուր առանձին դեպքում համա-
ձայնեցնել գործարկումների հետ:

զ) Վճարել բանվորի ուսման ծախքերը հե-
ռակա տեխնիկական դասընթացներում:

ե) Խոշոր բանվորներին համար կազմակերպել տեխ-
նոսուլտացիա:

ը) Այն ձեռնարկություններում, ուր ոտարերկրա-
յի բանվորներ են աշխատում, դուրս դրել ոտար լնդու-
ներով տեխնիկական դրականություն, ոտարերկրացի
բանվորների ու մասնագետների մասնակցությամբ կա-
յացող արտադրչդակցություններն ապահովել թարդ-
մանիչներով, ոտար երկրացի բանվորների խմբակնե-
րըն ապահովելով դեկավարներով:

Պար. 11.—Վարչությունը պարտավորվում է 1932
թ. ընթացքում.—

ա) Գործարանային տեխնիկական դասընթացնե-
րում պատրաստել ու վերապատրաստել հոգի,
իրիկնային բանվորական դպրոցներում հոգի:

բ) Վոչ ուչ, քան
կազմակերպել նորմավորողների դասընթացներ և
նրանց միջոցով պատրաստել հոգի:

գ) Բանվորներին ձեռնարկությունից դուրս, ուսա-
նելու համար գործուղել՝

ա) Դասընթացները հոգի.

բ)

գ)

Գործուղվողների ընտրությունը կատարվում է
գործարտեղկումի հետ համաձայնեցնելով:

Պար. 12.—Վարչությունը պարտավորվում է յերկ-
չարաթյա իրիկնային դասընթացներ կազմակերպել նոր
լնդունվող բանվորների համար, նպատակ ունենալով
նրանց ծանոթացնել արտադրության սուանձնահատկու-
թյունների, անվտանգության տեխնիկայի հետ և այլն:

Բանվորներն իրենց հերթին պարտավորվում են
հաճախել այդ դասընթացները:

Պար. 13.—1932 թ. ընթացքում վարչությունը պար-
տավորվում է ֆարդործուանքը և մասնայական պրո-

Ֆեֆիաների դարձումներն ընդունել աշակերտ (ցույց տալ թիվն ըստ համալսարանների և ըստ համալսարանների ժամկետների) :

Վարչութիւնը պարտավորւում և բանալոր յերկուստարդութեան վերաբերեալ բարձրացնելու համար կադմակերպել վոչ ուշ, քան 1932 թ. բանալոր յերկուստարդութեան դարձում հոգու համար :

Մանրութիւն. — Ֆարգործուաներում առաջին հերթին ընդունուում են հարկածայինները և յերկարամյա ստաժի տեր բանալորների յերկուստարդութեան, մանկատանների սաները և այն կոլտընտեսականները յերկուստարդութեան, վորոնց հետ պայմանագրեր և կնքել տվյալ ձեռնարկութիւնը :

Ֆարգործուաների կառուցման (կամ ընդարձակման) համար արդէֆինանսով բաց թողնված գումարներով վարչութիւնը պարտավորւում և (այսինչ ժամկետին) ավարտել կառուցումը (կամ ընդարձակումը), կահաւորել դպրոցը և ամբողջապես մատակարարել անհրաժեշտ գործիքները, ծրագրերը և այլն :

Պար. 14. — Վարչութիւնը պարտավորւում և ուսումնական ավարտող աշակերտներին ոգտադրած արտագրութեան մէջ ըստ նրանց մասնագիտութեան, Ֆարգործուանց դուրս դալուց հետո ապահովելով նրանց համար աշխատանքի այնպիսի պայմաններ, վորոնք նպատակն նրանց վորակավորման բարձրացմանը, և սխտեմատիկ կերպով առաջ քաշել՝ նրանց ձեռք բերելիք վորակավորման համեմատ :

Ֆարգործուաների աշակերտները պարտավորւում են բարձրացնել իրենց տեսական ու գործնական ուսման մակարդակը, խնամքով վերաբերել սարքավորումներին, գաղղյահներին, նյութերին, գործիքներին, մասնակցել ձեռնարկութեան արտադրական կյանքին (ոացիոնալացում, գլուտարարութիւն) և կատարել ներքին կարգապահութեան բոլոր կանոնները :

Վարչութիւնը պարտավորւում և ուսումնական-արտադրական բանալորական ու սահմանել Ֆարգործ-

ուաներում, հաստատուն հարաբերականութիւն տեսչածելով տեսական ուսման և արտադրական պրակտիկայի միջև :

Պար. 15. — Այն անձինք, վորոնք ավարտում են վերապատրաստման, վորակավորման բարձրացման և վերավորակավորման դասնթացները, պարտավորւում են տվյալ ձեռնարկութիւններում աշխատել վոչ պակաս քան

Այն անձինք, վորոնք ձեռնարկութեան հաշվին վորակավորում են ստանում կամ բարձրացնում են այն, յետէ 14-րդ պարագրաֆում նշված ժամկետից առաջ, առանց հարգելի պատճառների հետաճան աշխատանքից կամ հեռացվեն աշխատանքային կարգապահութիւնը խախտելու համար, պարտավոր են ձեռնարկութեանը հատուցել ուսման վրա ծախսված ամբողջ գումարը, չաշխատած ժամանակի համեմատ :

Պար. 16. — Վարչութիւնը պարտավորւում և ստեղծել բոլոր անհրաժեշտ պայմանները, վորպիսիք ուսանողները (պրակտիկաները) հաղորդութեամբ կատարեն արտադրական պրակտիկան, դրա պատասխանատվութիւնը դնելով այդ նպատակի համար ձեռնարկութեան ինժեներ-տեխնիկական աշխատողներից նշանակված հատուկ անձնավորութեան վրա : Միաժամանակ վարչութիւնը պարտավորւում և արտադրական պրակտիկա սահմանել գործարանային յոթնամյակների բարձր խմբերի համար :

III. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Պար. 17. — Գործարանի վարչութիւնը պարտավորւում և .

ա) Հինգ որպա ընթացքում ընել այն բոլոր ռացիոնալիզատորական առաջարկները, վոր ստանում և արտօրհրդակցութիւնը բանալորներից, ձՏ աշխատողներից ու ծառայողներից, և նույն ժամկետում հեղինակին հայտնել արդիւնքների մասին :

Առաջարկները կամ գլուտերն ընդունելուց և նրանց

սնտեսական եմբեկտը վորոշելուց հետո նրանց հեղինակ-
ներին պարզեցնողը համաձայն պարզեցնողման մասին
դոյուկթյուն ունեցող կանոնադրութեան, և ընդունված
առաջարկները կատարել սահմանված ժամկետներում:
Առաջարկի ոգտակարութեան վերաբերյալ ստարածա-
յնութեանները վերջնական լուծում ստանալու համար
վորտադրում են վերադաս տնտեսական և պրոֆմիու-
տեսական կազմակերպութեանները:

բ) Բանտորական առաջարկները, կատարելագոր-
ծումների և դյուտների եքսպերտ քննութեանը, հաշվա-
ռումը և իրացումն ապահովել անհրաժեշտ արտադրա-
կան բազա կազմակերպելու միջոցով (եքսպերիմենտալ
արհեստանոցներ, լաբորատորիաներ, տեխնիկական
կոնսուլտացիաներ և այլն):

գ) Արտվ աջակցութեան ցույց տալ արտադրող-
դակցութեաններին, նրանց համար գեկուցողներ և
նյութեր ապահովելով:

դ) Սնտեսատիկ հաշվառման յենթարկել հարվա-
ծային բրիգադներին ու մրցողներին աշխատանքը և վոշ
ուշ, քան յուրաքանչյուր ամսի 5-ին դործարկումին տե-
ղեկութեաններ ներկայացնել հարվածային բրիգադնե-
րի ու մրցողների աշխատանքի մասին:

Հաշվառումը վարելու համար յուրաքանչյուր ցե-
խում նշանակել հատուկ մարդ (ցույց տալ, թե քանի
մարդ և նշանակվում յուրաքանչյուր ցեխում):

յե) Յեթե բրիգադը ցանկութեան և հայտնում
սնտհաշվարկի անցնել, հինգ որվա ընթացքում լուծել
այդ հարցը, մշակել բրիգադի կամ առանձին անհատնե-
րի աշխատանքի ցուցանիշները և բրիգադի հետ կնքել
սնտհաշվարկային պայմանագիր (համաձայն ԺՏԳՍ-ի
և ՀԱՄԿՍ-ի 1931 թ. սեպտ. 11-ի վորոշման):

զ) Տնտհաշվարկային բրիգադներին ժամանակին
մատակարարել հումքը, նյութեղներ և գործիքները,
ժամանակին վերանորոգել սարքավորումները, նաև
հաշվառման յենթարկել տնտհաշվարկային բրիգադնե-
րի պարտավորութեանները կատարումը և արտա-

դրական նվաճումների համար պարգևատրում կազմա-
կերպել:

ե) Սոցմբոման ֆոնդերի հաշվին (վորոնք դոյանում
են այն կարգով, վորը նշել և կենտրոնիզմի և ժող-
կումխորհի 1931 թ. ոգտատուի 13-ի վորոշումը) լայնո-
րեն զարգացնել լավագույն հարվածայինների, ձՏ
խատողների, հարվածային ու անահաշվարկային բրի-
գադների, առանձին ցեխերի սրագեկատրման սխտե-
մը, յեթե նրանք աշխատանքի լավագույն արդյունքներ
ունեն (քանակական և վորակական առաջադարու-
թեանները կատարում ու գերաշատարում), յեթե
նրանք նախաձեռնութեան են հայտնաբերում սոցմբոց-
ման և աշխատանքի կազմակերպման այն նոր ձևերի
ծավալման դործում, վորոնք նպատում են արդիւն-
ալանի կատարմանն ու գերաշատարմանը:

Լավագույն հարվածային աշակերտների պարգե-
վատրումը կատարվում և չափահաս բանվորներին հա-
մահավասար հիմունքներով, յեթե նրանք լավագույն
վորակական առաջադիմութեան են ցույց տալիս դըպ-
րոցում և արտադրութեան մեջ, ժամկետից առաջ են
կատարում ուսումնական արտադրական ծրագրերը,
բարձր կարգապահութեան են ցուցաբերում և այլն:
Պարգևատրման թեկնածուներին առաջադրում են վար-
չութեանն ու դործարկումը կամ արտադրական խոր-
հրդակցութեանը. թեկնածութեանները քննվում են
ցեխերի բանվորական ժողովներում (գործարանային
կոնֆերանսներում):

Պար. 18.— Գործարկումը պարտավորվում և սխ-
տեսատիկ դեկավարութեան ցույց տալ և հրահանգել
հարվածային ու տնտհաշվարկային բրիգադների կազ-
մակերպիչներին, կազմակերպել ձՏՍ-ի տեխնիկական
աջակցութեանը, կազմակերպել արտադրական խոր-
հրդակցութեանները ըստ խմբերի և պրոֆեսիաների և
այնտեղ ապահովել բանվորներին, ձՏ աշխատողների ու
վարչութեան լայն մասնակցութեանը:

Պար. 19.— Վարչութեանը գործարանից, բան-

վորները, ձՏ աշխատողները և ծառայողները պարտա-
վորվում են ամրացնել աշխատանքային կարգապահու-
թյունը, հաստատապես կիրառելով միանձնյա ղեկա-
վարությունը և նրան գուցորդելով մասսայական կուլ-
տուր-քաղաքական աշխատանքը, ամեն կերպ և ան-
պայման կատարելով ներքին կարգապահության կա-
նոնները, կիրառելով տուժացուցակները և հասարա-
կական ներգործության միջոցառումները:

Պար. 20.—Վարչությունը և գործարկումը պարտա-
վորվում են նպաստավոր պայմաններ ստեղծել ար-
տադրական-ընկերական դատարանների համար (չնչ
հատկացնել, ապահովել հրահանգումն ու ղեկավարու-
թյունը գործարտեղիումի կողմից, կենսադրժեկ ար-
տադրական-ընկերական դատարանների վերջումները
և այլն):

Պար. 21.—Ցածր վերակալորման մշտական աշխա-
տանքի փոխանցումը թույլատրվում է այն դեպքերում,
յեթե ԳԿՀ-ը կամ բժշկական հանձնաժողովը կդառնան,
վոր այդ աշխատողն անպետք է ամյալ աշխատանքի հա-
մար, ինչպես նաև այն դեպքերում, յեթե նա սխտեմա-
տիկ կերպով թերակատարում է նորմաները և սահման-
ված տոկոսից ավելի խոտան է տալիս:

Այն աշխատողը, վոր արտադրական բնույթի պատ-
ճառներով փոխադրվում է ավելի քիչ վարձատրվող աշ-
խատանքի, գերադանց իրավունք է վայելում իր նախ-
կին աշխատանքին անցնելու, յեթե աշխատանքը վերա-
նորոգվում է փոխանցման որից հաշված 3 ամսվա ըն-
թացքում: Նույնպիսի իրավունք ունի հիվանդության
պատճառով հեշտ աշխատանքի փոխադրված բանվորը,
յերբ նա արդեն առողջացել է:

IV. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԶԵՎ ՏԵՆՆԻԿԱԿԱՆ ՁԱՓԱՎՈՐՈՒՄԸ

Պար. 23.—Ատոյին կարգի դրույքը սահմանվում է
գործարքով աշխատող բանվորների համար..... կուպեկ
մեկ ժամում (մեկ որում) և ժամանակավարձ աշխա-

տողների համար . . . կուպեկ մեկ ժամում (1 որում):

Յերկու դրույք— գործարքայինների ու ժամանա-
կավարձ աշխատողների համար— սահմանելու, ինչպես
նաև գերվաստակի հաշվարկային տոկոսները վերաց-
նելու հարցը լուծվում է համաձայն այն բանի՝ ամյալ
ձեռնարկությունում մտցվում են, թե չեն մտցվում նոր
տարիֆային ցանցեր ու տեղեկագրեր, յեթևելով այն վո-
րոշումից, վոր ընդունել են ՀԱՄԿԽ-ը և ԺՏԳԽ-ը 1932
թ. կոլպայմանագրերի վերահիման մասին:

Գործարքով և ժամանակավարձ աշխատողների ժա-
մային դրույքները սահմանվում են համաձայն հետև-
յա տարիֆային ցանցով աշխատողների տարիֆիկա-
ցիայի:

Կ Ա Ր Գ Ն Ր	1	2	3	4	5	6	7	8
Կեֆիդիններ . . .								
Գործարքայինների ժամային դրույքները . . .								
Ժամանակավարձ աշխատողնե- րի ժամային դրույքները								

Պար. 23.—Բանվորների անձնական բաժանումն ըստ
տարիֆային ցանցի կարգերի, կատարվում է համաձայն
. . . արդյունաբերության մեջ գործող տարիֆային-
կվայիֆիկացիոն տեղեկագրի, բաժինների (ցեխերի) պե-
տերի միջոցով ինքնուրույնաբար: Տարիֆիկացիայի հո-
ղի վրա բանվորների և ցեխերի պետերի միջև առա-
ջուցող կոնֆլիկտները լուծվում են բաժնի (ցեխի)
գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների միջո-
ցով, իսկ համաձայնություն չկայանալու դեպքում՝
համադրժարանային ԳԿՀ-ի միջոցով:

Պար. 24.—Ժամանակավարձ աշխատող բանվորների
դոյություն ունեցող յերաշխավորյալ պերվաստակնե-
րը վերացվում են և նրանց փոխարեն բանվորների այդ

խմբերի համար սահմանվում է պարզեցանքում, յեթե նրանք աշխատանքը կատարում են վարչության սահմանած ժամկետներին, ինչպես նաև յեթե նրանք կատարում են աշխատանքի փորձական ցուցանիշները: Պարզեցանքումը կատարվում է համաձայն վարչության և դործարարական մշակած կանոնադրության (կողմնադրության հավելված №):

Պար. 25. — կարգերով տարիֆիկացիայի յենթարկվող բարձր փորձավորման տեղ բանվորների համար, փորձը փնտրական նշանակություն ունեն արգիֆինսյանի կատարման դործում (առաջատար պրոֆեսիաներ— թվել պրոֆեսիաներն ըստ ամեն մի ցեխի), սահմանվում է տվյալ կարգի տարիֆային դրույքից տոկոսով բարձր վարձատրություն (թվել պաշտոններն ու տոկոսի չափըն ըստ յուրաքանչյուր ցեխի պրոֆեսիաների):

Ծանոթութուն. 25-րդ պարագրաֆը չի տարածվում այն ձեռնարկությունների վրա, ուր նոր ցանց է մտցվում:

Պար. 26. — Սահմանական և բրիգադային աշակերտության ֆարգործուսների աշակերտները վարձատրվում են ըստ հետևյալ 4 կարգանի ցանցի և որական դրույքների:

Կ Ա Ր Գ Ե Ր	1	2	3	4
Կոնֆրեկտներ	0,1	1,2	1,5	1,9
Որական դրույքներ	—	—	—	—

Ծանոթութուն. — Յեթե ուսման ժամկետը 3 և 2 ու կես տարի յե, 5-րդ կիսամյակի աշակերտները փոխադրվում են բանվորների կարգը և վարձատրվում են ըստ փաստորեն կատարած աշխատանքի:

Պար. 27. — Տաք ցեխերում, չորերկրյա ծախսով փնտրական աշխատանքներում դրադված աշակերտների համար դրույքները բարձրանում են 10-25 տոկոսով, նորմալ արտադրական պայմաններում աշխատող աշակերտների համեմատությամբ: Աշակերտներին կարող է կարգ (6 ամիսը մեկ անգամ) փոխադրելու դրույթյուն ունեցող դրույթյունը պահպանելով հանդերձ, միաժամանակ լայն դործադրել աշակերտներին ժամկետից առաջ կարգից կարգ փոխադրելու ձևը, դպրոցում և արտադրության մեջ նրանց ցույց տված առաջադիմության համեմատ:

Պար. 28. — Ինժեներ-տեխնիկական աշխատողների վարձատրությունը կատարվում է համաձայն սույն պայմանագրին կցված պաշտոնական բաժանման: (Հավելված №): Յուրաքանչյուր պաշտոնի համար սահմանված մաքսիմումի ու մինիմումի և աշխատավարձի ֆոնդի սահմաններում անհատական դրույքները սահմանվում են ցեխերի պետերի միջոցով, զլխավոր ինժեների ու նրա տեղակալների, ինչպես նաև դործարանային վարչության ասպարատի մեջնացած ինժեներ-տեխնիկական անձնակազմի դրույքները՝ անմիջապես դործարանի գիրքիտորի միջոցով, իսկ ցեխերի բոլոր ձձ աշխատողների դրույքները՝ ցեխերի պետերի միջոցով:

Պար. 29. — Այդ ֆինսյանի կատարման ու գերադասարման, բանուժի ձիշտ դասավորման ու սղատադրման հիման վրա աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, ինքնարժեքի իջեցման և արտադրանքի վորակի լավացման խնդրում նյութական չահադրդություն զարկ տալու նպատակով, վարչությունը պարտավորվում է մեկ ամսվա ընթացքում պարզեցանքում սահմանել պլանային առաջադրությունների քանակական, փորձական ու ինքնարժեքի ցուցանիշները կատարող և գերադասարող ձձ աշխատողների համար:

Պար. 30. — ձձ. աշխատողների պարզեցանքումը պետք է խիստ անհատականացվի, աշխինքն՝ պետք է պարզեցանքի յուրաքանչյուր աշխատողի՝ համաձայն

նրա անմիջական աշխատանքի արդյունքների, անկախ
այն բանից՝ ցեխը կամ բաժինն ընդհանուր առմամբ
կատարում են, թե՛ չեն կատարում պլանի քանակա-
կան ու վորակական ցուցանիշները: Ցեխերի պետերը
և նրանց ողնականները պարզեւ են ստանում ամբողջ
ցեխի աշխատանքի արդյունքների համար: Տեխնիկա-
կան դիրեկտորը և նրա ողնականը պարզեւ են ստա-
նում ամբողջ գործարանի աշխատանքի արդյունքների
համար:

Պար. 31.— Ծառայողների և կրտսեր սպասարկու-
անձնակազմի վարձատրությունը կատարվում է ըստ
պաշտոնեյական դրույքների, համաձայն սույն պայ-
մանագրին կցված պաշտոնների բաժանման տախտակի
(հավելված №): Այս կամրի աշխատող-
ների համար սահմանված աշխատավարձի ֆոնդի սահ-
մաններում դրույքները սահմանվում են—գործարանա-
յին վարչության բաժինների աշխատողների համար՝
համապատասխանապես վարչության միջոցով, ցեխային
վարչաբաժինների աշխատողների համար՝ ցեխային վար-
չության միջոցով: Դրույքների սահմանման հոդի վրա
ծագած կոնֆլիկտները բոլոր դեպքերում լուծվում են
համագործարանային ԳԿՀ-ի կողմից:

Պար. 32.— Վարչությունը պարտավորվում է մեկ
ամսվա ընթացքում ուղիղ գործարքայինի փոխադրել
հաշվային-դրամային աշխատողների կտու-
գորիաները (թվել գործարքայինի փոխադրվող պրո-
ֆեսիաները):

Բաժինների, գործարանային վարչության և ցեխե-
րի մնացած հաշվային-դրամային ծառայողների
նկատմամբ վարչությունը պարտավորվում է մեկ ամ-
սվա ընթացքում պարզեւատրում սահմանել աշխա-
տանքը ժամկետից առաջ և համապատասխան վորակով
կատարելու դեպքում:

Պար. 33.— Վարչությունը պարտավորվում է մինչև
մարտի մեկն անհատական ուղիղ գործարքի փոխադրել
արտադրական բանվորների վրչ պակաս, քան
տոկոսին և ռժանդակ ցեխերի բանվորների վրչ պա-

կաս, քան տոկոսին, այդ թվում ըստ ցեխերի
(թվել ցեխերը և սահմանել տոկոսները յուրաքանչյուր
ցեխի համար):

Սրա հետ մեկտեղ, պրոդրեսիվ գործարքայինի
անցկացնել հետեվյալ ցեխերի բանվորներին (ցուց
տալ ցեխերը, պրոֆեսիաները և ժամկետները):

Պրոդրեսիվ-վերնթաց գնահատումների բարձրա-
ցումը կատարվում է սահմանված նորմայից բարձր
արտադրանք տալու դեպքում, բայց վրչ պակաս, քան
միջին փաստական արտադրանքը տվյալ ցեխում, ագրե-
զատում կամ խմբում: Պրոդրեսիվ գործարքային մըս-
ցներու հետեւանքով ավելացող աշխատավարձի ծախ-
քերը ծածկվում են վերադիր ծախքերի իշեցումով, այն-
պիսի հաշվով, վոր բոլոր դեպքերում պրոդրեսիվ գոր-
ծարքայինը չաղկապվի պլանային ինքնարժեքի կա-
տարման հետ:

Պար. 34.— Արտադրանքի նորմաները սահմանում է
վարչությունը յեխիով հարվածային բանվորից, հաշվի
առնելով տեխնիկական անխուսափելի պարապուրդնե-
րը, խոտանի նորմալ տոկոսը և աշխատանքի ժամանակ
հանգստի համար անհրաժեշտ ժամանակը:

Դրա հետ մեկտեղ, վարչությունը պարտավորվում
է բանվորների համար տեխնիկական հրահանգավորում
կազմակերպել, աչնպիսի հաշվով, վորպեսզի յուրա-
քանչյուր նոր սահմանվող արտադրանքի նորմայի առ-
թիվ լանվորը մանրամասն հրահանգներ ստանա աշխա-
թիվ լանվորը մանրամասն հրահանգներ ստանա աշխա-
տանքի այն մեթոդների մասին, վորոնց հիման վրա
պետք է կատարվի նոր նորման:

Վերանայված նորմաները հաստատվում են մեկ
տարվա համար: Նորմաների վերանայումը թույլա-
տրվում է միայն այն դեպքում, յերբ փոխվում են աշ-
խատանքի տեխնոլոգիական պայմանները և կիրառ-
վում են բանվորի արտադրանքը բարձրացնող տեխնի-
կական կամ կազմակերպական նոր միջոցառումներ,
ինչպես նաեւ այն դեպքերում, յերբ նորմաները բացա-
հայտորեն բարձրացված կամ իջեցված են:

Նորմաներն ու գնահատումները ժամկետից առաջ

վերանայելու բոլոր դեպքերում աշխատելն կատարվում է ԳկՀ-ի միջոցով, ցեխի պետի կամ ցեխային կոմիտեյի պահանջով:

Պար. 35.—Այն աշխատանքներում (թվել մանրամասն), ուր արտադրանքի նորման համապատասխանում է արտադրական պլանին, տարվա կեսին պլանը բարձրացման ուղղութեամբ փոփոխվելու դեպքում, յեթե այդ փոփոխման հետ չեն փոփոխվում նաև կազմակերպական ու տեխնիկական պայմանները, արտադրանքի նորմաները համապատասխան չափով բարձրացվում են, իսկ արտադրանքի միավորի գնահատումները թողնվում են անփոփոխ:

Պար. 36.—Գործարքային գնահատումները վորդում են գործարքով աշխատողի տարիֆային զրույթը բաժանելով արտադրանքի նորմայի վրա:

Սրանից դուրս այլ վճարումներ չպետք է լինեն:
Կորպորացիաների 25-րդ պարագրաֆում թվարկված առաջատար պրոֆեսիաների բանվորների համար գնահատումները բարձրացվում են այն տոկոսով, վորը սահմանված է նրանցից յուրաքանչյուրի համար, իբրև առաջատար պրոֆեսիայի բարձր վորակավորման տեր բանվորի:

Պար. 37.—Աշխատավարձը կարգավորելիս և պլանային կարգով արտադրանքի նորմաներն ու գործարքային գնահատումները վերանայելիս գործարանի վարչութունը ղեկավարվում է սույն պայմանագրի 2-րդ պարագրաֆով սահմանված կոնտրոլ թվերով:

Աշխատանքի բնույթին համապատասխան հարմարանքներ, սարքավորումների և գործիքներ պատրաստելիս, յեթե դրա համար անհրաժեշտ ծամանակը հաշվի մեջ չի մտել տվյալ գործարքային աշխատանքների նորմաները կամ գնահատումները վորոշելիս, այդ աշխատանքների արժեքը բանվորին վճարվում է գործարքային գնահատումից դուրս, իբրև ինքնուրույն աշխատանքի:

Պար. 38.—Վարչութունը պարտավորվում է մեկ ամսվա ընթացքում մշակել արտադրանքի տեխնիկա-

կան տեսակավորումը և արտադրանքի նորմաներն ու գործարքային գնահատումները վերանայելիս պլանային կարգով սահմանել գործարքային գնահատումներն ըստ տեսակների, այն հաշվով, վոր ցածր տեսակները վճարվեն ավելի ցածր, քան առաջին տեսակը (մոտավորապես յերկրորդները 20 տոկոսով և յերրորդները՝ 40 տոկոսով):

Պար. 39.—Նորմաների ու գնահատումների հողի վրա բանվորների ու վարչութայն միջև ծագած կոնֆլիկտները լուծվում են ԳկՀ-ի միջոցով: Մինչև կոնֆլիկտի ճնշութունը, աշխատողն իրավունք չունի հրաժարվել իրեն տրված աշխատանքից, թեկուզ և համաձայն չլինի իրեն ներկայացված գնահատմանը կամ արտադրանքի նորմային:

Պար. 40.—Աշակերտներն ուսման յերկրորդ տարվանից սկսած թույլատրվում են ձեռնարկութունում գործարքային աշխատանք կատարելու, ընդ վորում նրանք վճարվում են նույն գործարքային գնահատումներով, ինչ չափահաս բանվորները, իսկ կրճատված ժամերի համար վճար են ստանում ըստ աշակերտական տարիֆային ցանցի: Գործարքով աշխատող աշակերտների առաջադրությունները պետք է արվեն համաձայն սուսումնական-արտադրական ծրագրից անցածի:

Այն աշակերտները, վորոնք գործարքով աշխատողների հետ միասին աշխատում են գործարքայինների բրիգադում, ստանում են գործարքով աշխատողների կամ ամբողջ բրիգադի ղերվատաակի միջին տոկոսը, նրանց տարիֆային զրույթը:

Պար. 41.—Այն վորակյալ բանվորները, վորոնց աշակերտներ են ամբողջված արտադրական ուսուցման համար և վորոնք այդ աշխատանքը կատարում են համապատասխան վարչութայն կարգով իրենց հիմնական աշխատանքին զուգընթաց, ամեն ամիս ստանում են լրացուցիչ վարձատրութուն սովորող աշակերտի զրույթի 25 տոկոսի չափով: Ընդ վորում 15 տոկոսը վճարվում է ամեն ամիս, իսկ մնացածը՝ կիսամյակի վերջում, այն դեպքում յեթե աշակերտը ճնշութունը կրունի:

Յեթե ուսուցումը կատարվում է գործարքայինների բրիգադում, ապա այն փորակյալ բանվորները, փորոնց ամբողջված են աշակերտները, կոմպենսացիա չեն ստանում նույն կարգով:

Վճարման նույնպիսի կարգը տարածվում է նաև այն բանվորների վրա, փորոնց ղեկավարութայամբ կատարվում է չափահաս բանվորների ուսուցումը:

Բրիգադային ուսուցման դեպքում վարչությունը պարտավորվում է բոլոր աշակերտներին ամբողջել փոչ պակաս, քան կարգախի փորակյալ բանվորներին:

Աշակերտներին բրիգադներին սովորեցնող արտադրական ուսուցման հրահանգիչները վարձատրվում են համապատասխան փորակավորման տեղ գործարքային բանվորի տարեկան վճարի չափով, 10-20 տոկոս լրացուցիչ վճարով:

Պար. 42. — Տվյալ ձևերով կազմակերպվում աշխատող և փորակավորման կամ վերավորակավորման նպատակով սովորող բանվորների վարձատրությունը կատարվում է վարչության կողմից հետևյալ հիմունքներով. —

ա) Վորակյալ բանվորների վերավորակավորման դեպքում նրանց վարձատրությունը կատարվում է սվյալ աշխատանքի համար սահմանված գործարքային գնահատումներով, բայց վոչ ցածր, քան կարգի բանվորական ցանցի տարեկան գրույքը, հետագայում փորակավորման բարձրացման համեմատ բարձրացնելով նաև վարձատրությունը:

բ) Հասարակ աշխատանքի բանվորներին կամ ցածր փորակավորման տեղ բանվորներին վերավորակավորելու դեպքում վարձատրությունը կատարվում է կարգով:

Պար. 43. — Աշխատավարձը տրվում է ամիսը 2 անգամ, աշխատանքի ժամերից դուրս, բոտ ցեխերի, յուրաքանչյուր ցեխի համար տարբեր ժամկետներով (այն է՝ ցեխային յուրաքանչյուր ամսին ին) ամսվա առաջին կեսի համար և ին յերկրորդ կեսի համար:

V. ԱՇԽԱՏԱՆԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՌՈՂՋԱՑՈՒՄ.

Պար. 44. — Վարչությունը պարտավորվում է.

ա) կատարել աշխատանքի պայմանների առողջաման (անվտանգության տեխնիկայի և սանիտարական) բոլոր միջոցառումները, համաձայն աշխատանքի տեսչության պայմանագրի, և սույն պայմանագրով սահմանվող ժամկետներին (հավելված №): Գործարկումը պարտավորվում է ամենօրյա հսկողություն սահմանել այդ նպատակի համար արգիլել անպահանջ մանկած գումարների ծախսման վրա:

բ) վոչ ուշ, քան 1932 թ. ամսինը ցեխերը (թվել) ապահովել սանիտարական-տեխնիկական պահանջներին համապատասխանող ճաշարահներով, իսկ ցեխերը (թվել)՝ ախպիսի ճաշարաններով, փորոնք տեղավորեն առնվազն հողի յուրաքանչյուր հերթում: Ճաշարանին սպասարկելու համար կազմակերպել սառցարան, բանջարեղենի մթերանոց

գ) վոչ ուշ, քան 1932 թ. ամսինը վերանորոգել (կառուցել) կեղտոտ աշխատանքների հետ կապված բաժիններում աշխատող բանվորների համար բաղնիքներ և լվացարաններ:

դ) վոչ ուշ, քան 1932 թ. ամսինը բոլոր ցեխերում դնել յնուցրած ջրի գուրբը ջրամաններով, իսկ տաք ցեխերում՝ յնուցրած ջուրը տալ ոսոռույցով:

յե) վոչ ուշ, քան 1932 թ. ամսինը ցեխերում (թվել դնել լվացարաններ, ամեն մի աշխատողին սրբիչի հալով: Սրբիչները փոխել կեղտոտվելիս, բայց վոչ պակաս, քան 5 օրը մի անգամ: Բոլոր լվացարանները պետք է սալոն ունենան, կամ թե սալոնը պետք է արվի բանվորին ամսական գրամի չափով:

Պար. 45. — Արտահագուստները և բանվորների սեփական հագուստները պահելու համար վարչությունը պարտավորվում է բոլոր ցեխերում և բաժիններում դրնել յերկու աչքանի (կեղտոտ և մաքուր շորերի համար)

պահաբաններ: Հաղուստները պահելու կարգը սահմանվում է ցեխկոմիտեների հետ համաձայնեցնելով ամեն ցեխի համար առանձին-առանձին և հայտարարվում է աշխատողներին: Հանդերձարանը պահ տրված հաղուստը կորչելու դեպքում ձեռնարկուժյունը պարտավորվում է հետաուցել կամ դրամով կամ նպաստությամբ:

Վարչութիւններ պարտաւոր են նույնպէս աշխատանքի ժամանակ պահել աշխատողներին ուստիւանող հեծանիւնները և մտադիկները, իսկ առաջինին կորչելու դեպքում վճարել արժեքը:

Պար. 43. — Մասնադիտական հաշուետը և բոլոր չեղողքացնող նյութերը (ծարպ, հատուկ սապոն և այլն) տրվում են ըստ ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի սահմանած նորմաների: Մասնադիտական հաշուետի ըլնանյւլ, կարկատեղի և դիզենֆեկցիան, ինչպես նաև մասնադիտական կոշիկներին նորոգումը կատարվում է ձեռնարկող ընթացքի հայրին:

Մասնագիտական հազուադեպ ու հոշիւից բացի, վարչութիւնը պարտավոր է, ըստ Այսթորիոմատի նորմաների, բանվորներին տալ նաև արտահազուադեպ, վրոնք պահպանեն բանլորի հազուադեպ կեդրոնական, ինքնարժեքով գանձկոյ նրանց արժեքը:

Մասնադիտական հագուուստը, արտահագուուստը և բոլոր չեզոքացնող նյութերը (ճարպ, հատուկ սապոն և այլն) ապակեբրաներին տրվում են նույն չափով, ինչ չափահաս բանվորներին, յեթե միայն նրանք, նույն աշխատանքն են կատարում:

Այստեղ գրեցի համար պահպանները կատարվում
են մաս-մաս . . . ամսում :

Այստահադուտոսներ չտալու (կամ ժամանակին չտալու) դեպքում վարչությունը բանվորներին փող և վճարում, յեկնելով չարված հադուստի արժեքից և ոգտագործման ժամկետից, տարկետված ժամանակի համեմատ :

Այն արտահայտւոյրը, վորի համար բանվորը վը-
ճարել է, նրա տեխնիկանով յոյ՛նն է համարվում :

Պար. 47. — Բանվորները պարտավորված են խեղճով վերաբերվել մասնաշխատկան հաղուստների և կոչիչների հետ, ինչպես նաև սահմանված կարգով պահառու, ինչպես իրենց հաղուստը, այնպես ել մասնաշխատկան հաղուստն ու կոչիչը:

Հազնեկու ժամեկտը վերջնապիս, ինչպես նաև աշտանքից հեռացվելիս, մասնագիտական հազուստն ու կոչվել պետե ե վերադարձվին: Առանց հինը վերադարձնելու նորը չի արվում:

Զեւոնարկութեան կողմից բանվորներին տրված գույքը (ժամանակորան հապտատ ու կոշիկ, ակնոց-ներ, գործիչները և այլն) յուրացնելու, գիտավորչալ-վերալով վոչնչացնելու կամ վնասնելու համար աշխա-տողները պատասխանատու լին ինքնաթիւքի հնդա-պատիկ հատով (ընդու գալով սոմորակոյացեան) :

Սույն գույքը կորցնելու կամ վնասվելու դեպքում կերպարանավորողը պարտավորված է փոխարինել կորցրած կամ վնասված գույքը նույն քանակությամբ և որակով նոր գույքով, առանց փոխարինման համար և առանց որևէ պարտավորվածության չհանդիմանալու պայմանով, գույքի արժեքը համարժեք գույքով փոխարինելու համար։

Պատճառը կատարվում է միայն ԳԿՀ-ի կամ Աշխատնախարկի վարչության հետ, աշխատողին հասանելի գտնվող տեղանկ գումարներից, բայց չարաքանչյուր վճարման ժամանակ 25 տոկոսից փոշ ապելի:

Պար. 48. — Վարչութիւնը բուժկայանի համար չենք ե հատկացնում՝ գործարանի հողամասում, տա-
լիս ե նրա տնտեսական ասքաւորումը ե փոխադրա-
կան միջոցներ՝ հիվանդացող բանվորներին հիվանդա-
նոց կամ տուն փոխադրելու համար: Բոլոր ցեխերում
յեւաք ե ունենալ ղեկավարակներ, վորոնց հսկողու-
թիւնը դրվում ե հատուկ անձնաւորութիւնների վրա
ցեխիմիխանցի համաձայնութեամբ: Ստորերկրյա, տաք
ե վնասակար աշխատանքներում բոլոր բանվորներին
յեւաք ե արկեն անհատական բուժ ծրարներ:

Վարչութեանը և գործադիրը պարտավորում են բոլոր նոր ընդունվող աշակերտներին նախորդ պրոֆեսիոնալ ցնտրութեան յենթարկել, իսկ ուսման ամբողջ

չըջանում սխտեմատիկ բժշկական քննութեան յենթարկել:

Պար. 49. — Վարչութիւնը պարտավորվում է ստանձնած ժամկետներին կատարել սանմիւնիստների բոլոր միջոցառումները, ըստ Աշխտողկոմատի պայմանագրի և համաձայնեցնելով առողջապահական մարմինների հետ (ԽՍՀՄ-ի Ժողկոմխորհի 1930 թ. 20 մայիսի վերջում): Գործարկումը պարտավորվում է սխտեմատիկ հսկողութիւն սահմանել վարչութեան ու բանվորների միջև կնքված պայմանագրի կատարման վրա:

Պար. 50. — Վարչութիւնը պարտավորվում է կուրորա-սանատորիա և հանգստյան տուն ուղարկել..... (ցույց տալ թիւը) հարվածայիններ, վորոնք կատարում ու զերանկատարում են պլանային առաջադրութիւնները և բուժման ու հանգստի կարիք են դրում, ուղեգիրներ (պուտյովկա) ղեկու համար հատուկ գումարը հատկացնելով պարզեատրման ֆոնդից:

Պար. 51. — Վարչութիւնը պարտավորվում է տեւլբանգութեան տեխնիկայի դասընթացներ կազմակերպել և նրանցով անցկացնել բոլոր աշխատողներին:

Բանվորները պարտավորվում են— կատարել անվտանգութեան տեխնիկայի համար սահմանված նորմաները, պահպանել անհրաժեշտ առողջապահական պայմաններն աշխատանքի տեղում, ժամանակին հաղորդել վարչութեանն այն խանգարումների մասին, վորը նրանք յերեւման են հանում շարժիչ մեխանիզմում:

Պար. 52. — Վարչութիւնը պարտավորվում է բնակտարանային շինարարութեան համար արդֆինպլանով բաց թողնվող գումարից ծախսել—բնակտարաններ կառուցելու համար..... ուրի, իսկ գոյութիւն ունեցող բնակարանային ֆոնդի հիմնական վերանորոգման համար ու: Տներն կառուցումը պետք է ավարտվի վոչ ուշ, քան 1932 թ. ամիսը, իսկ վերանորոգումը պետք է ավարտվի 1932 թ..... ամսին:

Գործարանի վարչութեան պատկանող տների սեւյակներն բաշխումը կատարվում է վարչութեան միջոցով, գործարկումի հետ համաձայնեցնելով: Սենյոյի

ստանալու զերանգանց իրավունք ունեն հարվածային բանվորները և հարվածային ձՏ աշխատողները, տրոհահաշվարկային բեղադնների բանվորները, գյուտարարները և տվյալ ձեռնարկութիւնում յերկարամյա աշխատանքի ստած ունեցողները: Կառուցվող տների սեւյակները բանվորներին վրա թաշվում են նախաբոք, վորպիսով տան ասպար բնակիչները մասնակցեն տները ժամանակին կառուցելու վրա հասարակական հսկողութիւն սահմանելու գործին: Վարչութիւնը պարտավորվում է արդֆինպլանով բաց թողնվող գումարներէրով ֆարգործուսի հանրակացարան կառուցել վոչ ուշ, քան 1932 թ..... ամիսը:

Վարչութիւնը պարտավորվում է բնակարանային շինարարութեան համար արդֆինպլանով բաց թողնվող գումարներից հատկացնել..... ուրի, բանվորական տանի ծառատնիման համար:

Պար. 53. — Արտադրական բնույթի պատճառներով (ռաջցիտնալացման, անպետք լինելու, բանակ ղեւալու, ուսման դնալու և այլն) գործարանից հեռացող բանվորներն ու ծառայողները կարող են գործարանային տներից հեռացվել պայմանով, վոր նրանց անպայման բնակարան տրվի ալ տեղում, իսկ աշխատանքային կարգապահութեան համար վտարվողները յենթակա յեն հեռացման, առանց ալլ բնակարան հատկացնելու: Դրաբախտ պատահարներից մահացած բանվորների ընտանիքները տներից չեն հեռացվում:

Պար. 54. — Դժբախտ պատահարներից մահացած բանվորների, ձՏ աշխատողների և ծառայողների ընտանիքներին վարչութիւնը միանվագ նպատ է տալիս մահացածի ամսական աշխատավարձի չափով:

Պար. 55. — Բոլոր այն աշխատողները, վորոնք աշխատում են տվյալ ձեռնարկութիւնում մինչև 1 նոյեմբերի 1932 թ. և ավելի, ստանում են 3-որդա լրացուցիչ արձակուրդ: 1932 թ. նոյեմբերի 1-ից առաջ արձակուրդի գնացողներն ավանտով կարող են ստանալ ալլ լրացուցիչ արձակուրդը, վարչութեան և ցեխային կոմիտեի համաձայնութեամբ:

Պար. 56. — Վարչութիւնը պարտավորվում է հարմարեցնել (կամ նոր կառուցել) բուֆետներ հետեյալ ցիւրկերում, ինչպես նաև տաք նախաճաշ կազմակերպել Փարզործուներում: Դրանից բացի, վարչութիւնը պարտավորվում է կոտլերացիայի հետ պայմանավորվելով և դործարկումի մասնակցութեամբ արտոնյալ պայմաններով տաք նախաճաշ կազմակերպել բոլոր հերթերի աշակերտների համար: Դրա հետ միասին վարչութիւնը պարտավորվում է ոժանդակութեամբ ցույց տալ կոտլերացիային աշխատողներին մթերք մատակարարելու դործում, ո. վարի բաց թողնելով (բանջարանոցների, խողարածարանների, կաթնատնայնական ֆերմաների և այլն) դարգացման համար, ինչպես նաև միջ ուշ, քան ամիսը, ձեռնարկութեան հոգեմատում կամ մոտակայքում չենք հատկացնել փակ բաշխիչների համար: Դործարանային փակ ճաշարանների և բուֆետների նորոգումը, լուսավորութիւնը և տաքութիւնը վարչութեան հաշիվին են:

Ծանոթութիւն. — Գիշերային հերթերը ճաշարանների և բուֆետների կողմից պետք է սպասարկվեն ցերեկնային հերթերին համահավասար:

Պար. 57. — Դործարտեղիւմը պարտավորվում է սխառնատիկ մասնայական հսկողութիւն կազմակերպել փակբաշխիչների, ճաշարանների ու բուֆետների աշխատողներին վրա և ամենուրեք դործնական ոգնութեան ցույց տալ բանվորների մատակարարման ու անդի բարելավման դործում:

Պար. 58. — Վարչութիւնը պարտավորվում է կատարել ձեռնարկութեան մասերների, մանկապարտեղների պիտանքի ջրկանների ու հրապարակների կազմակերպման բոլոր ծախսերը ո. չափով:

Պար. 59. — Վարչութիւնն ամբողջ աշխատավարձի դումարի տոկոսի չափով հատկացումներ է կատարում կուլտ աշխատանքի համար, դրանից բացի, պարտավորվում է.

ա) աղատել այլ նպատակների համար դրողներին աշխատողներին ու կարմիր անկյունների շէնքերը և կար-

միր անկյունների համար չենք տրամադրել միջ ուշ, քան 1932 թ. ամիսը, հետեյալ ցիւրկերում 1932 թ. ամիսը, հետեյալ ցիւրկերում ու հանրակացարաններում հայկաթիւ նրանց կահավորումը (ոնգան, աթոռ և այլն), լուսավորել, տաքացնել և մաքրել իր հաշիվին:

բ) իր հաշիվին պահպանել, լուսավորել, տաքացնել ու վերանորոգել տվյալ ձեռնարկութեանն սպասարկող աշխատողներն ու կուտուրայի պալատները:

գ) ձեռնարկել աշխատի կառուցման միջ ուշ, քան 1932 թ. ամիսը, վերջացնել 1932 ամիսին չորի համար 1932 թ. հատկացնել ո. և տաքացնել նախաձեռն ու շինանյութերը:

Ծանոթութիւն. — Նոր շինարարութիւններում դործարանի շինարարութեան հետ միասին կառուցել նաև աշխատող կամ մասնակալոր կաթմիր անկյուններ:

դ) մասնակցել ձեռնարկութեան կից կառուցվելիք կուլտուրայի ու հանգստի պարկի կազմակերպմանը ու կահավորմանը ուսելու դումարով:

ե) վարչութիւնը մասնակցում է դործարանային յոթնամյակի շինքի կառուցմանը ուսելու դումարով:

զ) դործարանային յոթնամյակին հանձնել արտադրութեան մեջ անողտադարձի դադդյաճները, դործողները և այլ նյութերը, կահավորելով և սարքավորելով դպրոցական արհեստանոցները, լաբորատորիաները և աշխատանքային սենյակները:

կահավորել արհեստանոցները դադդյաճներով մոտորներով:

կազմակերպել արհեստանոցներ (մասնանշիւ հիմնական կահավորումը):

և) հատկացնել ո. յերեսների ու բանվորների մեջ անողջապահական աշխատանք կատարելու համար (պիտանքային լաբոր, մանկհրապարակ) և պիտանք աշխատանքի համար չենք տրամադրել:

բ) արամադրել պիտանի չենք ան-
դադիրառության ու կիսադրադիրառության վերացման
համար.

թ) իր հաշվին ռադիոֆիկացիայի յենթարկել հե-
տեյալ ցեխերի կարմիր անկյունները մինչև
1932 թ. ամիսը և տրամադրել ռուբլի ռա-
դիոհանգույցն ընդարձակելու համար, ապահովելով
կիկարական եներգիան.

ժ) մասնակցել սպորտչինարարությանը և տրամադ-
րել (ստուգիոն, հրադարակ, ջրային կայան և
այլն).

ի) մասնակցել դործարանային մամուլի (թերթ,
բազմաթիվ) ֆինանսավորմանը ռուբլու գու-
մարով:

VI. ՃՏ ԱՇԽԱՏԱԳՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

Պար. 60. — Վերադաս մարմինների գերեկտիվների
գործնական իրականացման նպատակով վարչությունը
պարտավորվում է մեկ ամսվա ընթացքում յուրաքան-
չյուր ՃՏ աշխատողի տալ նրա գրաված պաշտոնի դժով
ունենալիք պարտավորությունների ու իրավունքների
վերաբերյալ հրահանգը: Վարչությունը և դործարտեղ-
կոմը (ՃՏ) պարտավորվում են մեկ ամսվա ընթաց-
քում ստուգել յուրաքանչյուր ՃՏ աշխատողի կատա-
րած աշխատանքը, նրան ազատելու համար այն ֆունկ-
ցիաներից, վորոնք նրան յուրահատուկ չեն: ՃՏՍ
պարտավորություն է վերցնում բոլոր ՃՏ աշխատող-
ներին ինքնակոնտրակտացիայով ընդգրկելու:

Պար. 61. — ՃՏ աշխատողների ընդունելությունը,
արձակուժը և տեղափոխությունը կատարում է վար-
չությունը, այդ մասին իրադեկ դարձնելով դործար-
տեղկոմին (ՃՏՍ-ին): Վարչությունը պարտավորվում
է ՃՏՍ-ին ակտիվ մասնակից դարձնել ՃՏ աշխատող-
ների կադրերի պլանային կամպլեկտավորման և ռա-
ցիոնալ ոգտագործման աշխատանքին:

ՃՏՍ-ն պարտավորություն է վերցնում ողնել տնա-

մարմինն ՃՏ աշխատողների ընտրության և ճեղա զու-
սավորման գործում:

Պար. 62. — Աշխատանքային Որենսգրքի 47-րդ հոդ-
վածի «ա» և «բ» կետերի համաձայն աշխատանքից ար-
ձակելիս, մեկ ամիս առաջ գրավոր պետք է հայտնել
ՃՏ աշխատողին: Նույն ժամկետով ՃՏ աշխատողը
պետք է նախադուշացնի վարչությանն ինքնակամ հե-
ռանալիս: Արտադրությունը նյութական մնաս հասցնե-
լու պատճառով ՃՏ աշխատողին հեռացնելիս, վարչու-
թյունը պարտավորվում է երապերա հանձնաժողովի կողմ-
ից արձակել, վորտեղ պետք է մտնեն վարչության, դոր-
ժարկոմի, ՃՏՍ-ի տեղական կոլեկտիվի ներկայացու-
ցիչները և այն մասնագետ երապերաները, վորոնց հանձ-
նարարում են ՃՏՍ-ի վերադաս կադմակերպություննե-
րը (յերկրային, մարդային կամ չրջանային, իսկ տվելի
լուրջ դեպքերում՝ կենտրոնական):

Պար. 63. — Տեխնիկական անձնակազմի որձա-
կադրների կարգը սահմանվում է վարչության կողմից
և վերջնականապես համաձայնեցվում է դործարտեղ-
կոմի (ՃՏՍ-ի) հետ, ըստ վորում:

ա) չչափավորված աշխատանքային որ ունեցող ՃՏ
անձնակազմի համար (թյարիված է սույն պայմանա-
դրին կցված ցուցակում) արձակուրդ է տրվում ըստ
նրանց բեռնավորման — 3 շաբաթից մինչև 1 ամիս,
այդտեղ հաշված նաև դեկրետային արձակուրդը:

բ) այն ՃՏ աշխատողները, վորոնք աշխատում են
. ցեխերում աշխատանքներում, վորոնք
մասնակցում են, արձակուրդ, մասնագիտական հաղաւստ
է չեղոքացնող նյութեր ստանում են բանվորական հիմ-
նական կադրերին համահավասար:

Պար. 64. — ՃՏ աշխատողներն աշխատանքի ժամե-
րին իրավունք չունեն ստանդ նախորդ վարչության
հետ համաձայնեցնելու կատարել իրենց ֆունկցիաների
մեջ չմտնող աշխատանքներ:

Պար. 65. — Վարչությունը պարտավորվում է բոլոր
ՃՏ աշխատողներին հանգստի որ տալ, համաձայն որա-
ցուցային հանգստի որերի: Հանգստյան որերին աշխա-

տեղեկ կարելի չէ միայն իբրև բացառութիւն և անպայման փոխարինելով մի այլ սրով :

Պար. 66. — Վարչութիւնը բաց թողնված դումարների սահմաններում տրամադրում և տարեկան . . . ուրիշ, ձՏ աշխատողների վերակալորման բարձրացման համար — Պայն և՛ գործուղումներ իՍՂՄ-ի սահմաններում և արտասահմանում, կրկնողական դատընթացների կազմակերպում, գիտական-տեխնիկական շրջագայութիւններ, ոտար լեզուների ուսուցում, տեխնիկական գրադարաններ կազմակերպում և այլն :

ձՏ աշխատողներին արտասահման կամ վերակալորման նպատակով այլ վայրեր գործուղելիս, թէկնածուները համաձայնեցվում են գործարտեղիմի (ձՏՄ-ի) հետ :

Վարչութիւնը պարտավորվում է ձՏ աշխատողներին և գիտական-տեխնիկական ընկերութիւններին անդամներին գործարանում պարապելու համար տրամադրել լաբորատորիաներ, գրադարաններ, արխիւներ, կարինաներ և այլն :

Պար. 67. — Վարչութիւնը պարտավորվում է ձՏ ու : ձՏՄ-ի բյուրոն պարտավորվում է հետախոյնների հետ աշխատանք կատարել (գտընթացաշխատողներին հեռակա ուսուցման համար տրամադրել ների համար բրիգադներ ու խմբակներ ստեղծել) և նրանց համար կոնսուլտացիա կազմակերպել :

Պար. 68. — Վարչութիւնը պարտավորվում է .

ա) վաղ ուշ, քան 1932 թ. ամիսը բնակարան հասկացնել բնակարան բոլորովին չունեցող կամ նրան կարելի չգտնող ձՏ աշխատողներին :

բ) նոր կառուցվող (կամ ձեռք բերվող) տներում, բացի հասկացնող ձՏ աշխատողների համար նախատեսված տներից, բնակելի տարածութեան 10 տոկոսը տրամադրել կարիք ունեցող ձՏ աշխատողներին, այդպիսին համաձայնեցնելով գործարտեղիմի (ձՏՄ-ի) հետ :

գ) գործարտեղիմի և ձՏՄ-ի հետ համաձայնեցնելով ձՏ աշխատողներին յերեխաներին հատկացնել

. . . . տեղ ձեռնարկութեան ֆարգործուաներում և տեխնիկումներում :

Պատ. 69. — Վարչութիւնը և գործարտեղիմը (ձՏՄ) պարտավորվում են ճիշտ ոգտագործել ոտարերկրացի մասնագետներին ըստ նրանց մասնագիտութեան, նրանց համար նպաստավոր պայմաններ ստեղծելով և ուշադրութեան դարձնելով նրանց մեջ կուլտուր-քաղաքական աշխատանք կատարելու, ինչպես նաև նրանց կուլտուր-կենցաղային սպասարկման խնդիրներին :

Վարչութիւնը պարտավորվում է ու բաց թողնել ոտարերկրացի մասնագետների համար ոտար լեզվով գրականութիւն ձեռք բերելու նպատակով :

VII. ՊՐՈՖԻՏԻԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻՆ ՏՐՎՈՂ ԱՌԱՎԵԼԻՈՅՈՒՆՆԵՐԸ

Պար. 70. — Պրոֆիտիւթեան անդամները, այլ հավասար պայմանագրի հետ միասին վայելում են հետևյալ առավելութիւնները .

ա) աշխատանքի պահվել այն դեպքերում, յերբ ձեռնարկութիւնն ազատվում է ավելորդ բանուժից, կամ այլ ձեռնարկութիւններն ու այլ աշխատանքի յի փոխադրվում .

բ) ավելի բարձր վորակավորման աշխատանքի փոխադրվել .

գ) ընդունվել դպրոցներն ու վորակավորման բարձրացման դասընթացները .

դ) առաջին հերթին բնակարան ստանալ գործարանի տներում .

յե) իրենց յերեխաներին առաջին հերթին դանազան դպրոցներ ու մանկապարտեղ ընդունել տալ .

զ) առաջին հերթին ուղարկվել հանգստյան տրեները, կուրորաները և սանատորիաները .

VIII. ՄԻՋՈՑՆԵՐ ՊՐՈՖԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՀԱՄԱՐ

Պար. 71. — Գործարկումի կարիքներին համար վարչութիւնը հատկացնում է ամբողջ աշխատավարձի . . . տոկոսի չափով գումար:

Վարչութիւնը պարտավորւում է գործարտեղկումներին և ցեխային կոմիտեներին տրամադրել պարապմունքի համար պիտանի և կահավորված շէնք, ծախքեր հոգալով վարչութիւնի հաշիւին (հեռախոս, վառելիք, մաքրութիւն, վերանորոգում, պահպանութիւն և այլն):

Պար. 72. — Սույն պայմանագրի կատարման վրա հսկելու և աշխատանքային կոնֆլիկտները լուծելու համար կազմակերպւում են համադրործարանային և ցեխային ԳԿՀ-ներ վորոնք գործում են Աշխտողկոմատի կանոնադրութեամբ:

Ծանոթութիւն. — Յերբ ԳԿՀ-ները քննում են ազգային փոքրամասնութիւնների կամ ոտարեկրացի բանվորների գործերը, վարչութիւնը պարտավոր է թարգմանիչներ տրամադրել:

IX. ԿՈԼՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿԱՏԱՐՈՒՄՆ ՍՏՈՒԳԵԼՈՒ
ԿԱՐԳԸ

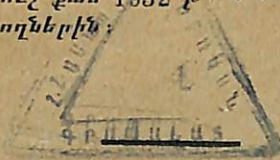
Պար. 73. — Վարչութիւնը և գործարտեղկումը պարտավորւում են կազմակերպել փոխադարձ պարտավորութիւնների ամենորոյա սխտեմատիկ ստուգում: Կոլպայմանագրի խախտում հայտնաբերելիս, վարչութիւնը և գործարտեղկումը պարտավորւում են անմիջապէս միջոցներ ձեռք առնել այն վերացնելու համար:

Պար. 74. — Ամեն յերեք ամիսը մեկ անգամ վարչութիւնը և գործարտեղկումը պարտավորւում են կոլպայմանագրի մասնայական ստուգում կազմակերպել:

Կոլպայմանագիրը խախտելու համար ղեկավար աշխատողներից կոնկրետ մեղավորները յենթակա յեն քր-

թեական պատասխանատւութեան ըստ քրեական օրենսգրքի 160-րդ հոդւածի: Յուրաքանչյուր բանվոր, ձճ աշխատող և ծառայող, յենթակա յեն դիպցիպլինար պատասխանատւութեան ըստ տուժացուցակի, պատասխանատու յեն արտադրական—ընկերական դատարանի առաջ, իսկ իբրեւ պրոֆմիութիւնի անդամ՝ իրենց պրոֆկադակերպութեան առաջ:

Պար. 75. — Վարչութիւնը պարտավորւում է տպագրել սույն պայմանագիրը բոլոր հավելվածներով . . . օրինակ, վոչ ուշ քան 1932 թ. . . . և ձրի բաժանել բոլոր աշխատողներին:



ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0957053

I
2810